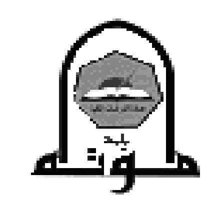


جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب
فهد هويمل البلوي

إشراف
الدكتـور أحمد أبو أسعد

رسالة مقدمـة إلى عمـادة الدراسات العليـــا
استكمـالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستيـر
في العلوم التربوية قسم الإرشاد النفسي والتربـوي

جامعة مؤتة, 2010م

الإهداء

إلى.....

من رحلت روحه الطاهرة عن هذه الدنيا،

وما زال ساكنا في ذاكرتي..... والدي رحمه ا ،

من جعلت دموعها ورودا لتنير لي ظلمات دربي،

رمز الحنان والعطف...... والدتي الحبيبة،

من وقفت كلماتي حائرة أمام وصف حبي،

واحترامي لها...... زوجتي،

اللآلئ المضيئة حولي.........

روان، ورنيم، وراما، ورنوة،

من وقفوا بجانبي ومنحوني روح التضحية والمثابرة...

أخوتي وأخواتي الأعزاء

فهد هويمل البلوي

الشكر والتقدير

لا يسعني بل وأجد من واجبي اعترافا بالجميل، ورد الفضل لأهله أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الفاضل الدكتور أحمد عبداللطيف أبو أسعد الذي تكرم بالإشراف على رسالتي، وعاش معي هذا العمل خطوة خطوة، ومنحني من وقته الكثير الكثير ليغمرني بتوجيهاته السديدة وأفكاره النيرة، متحليا بسعة الصدر، وبطول الصبر، مما كان لذلك الأثر الأكبر في إخراج هذا الجهد المتواضع إلى حيز الوجود.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير للسادة أعضاء لجنة المناقشة، على تفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، كما أشكر كل من شارك في تحكيم مقاييس هذه الرسالة، حيث كان لمقترحاتهم الأثر الواضح في إبراز هذه المقاييس بشكل منظم.

كما أتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى كل من ساندني من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة وكذلك الجامعات في المملكة العربية السعودية سواء في التحكيم أو تقديم الاستشارات.

وأتوجه بالشكر إلى الأصدقاء والزملاء في قسم الإرشاد والتربية الخاصة في جامعة مؤتة وكذلك في إدارة تعليم تبوك ومدارسها التعليمية على دعمهم المتواصل لي أثناء إعداد هذه الرسالة، وإلى الأيدي البيضاء التي ساعدتني في إخراج وطباعة الرسالة وتنسيقها.

فهد هويمل البلوي

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
الإهداء.	**أ**
الشكر والتقدير.	**ب**
فهرس المحتويات.	**ج**
قائمة الجداول.	**هـ**
قائمة الملاحق.	**و**
الملخص باللغة العربية.	**ز**
الملخص باللغة الإنجليزية.	**ح**
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها.	
1.1 المقدمة.	1
2.1 مشكلة الدراسة.	6
3.1 أهداف الدراسة.	8
4.1 أهمية الدراسة.	8
5.1 التعريفات المفاهيمية والإجرائية.	9
6.1 حدود الدراسة.	10
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.	
1.2 الإطار النظري.	11
1.1.2 مجالات وأبعاد التوافق الزواجي	14
2.1.2 العوامل المؤثرة في التوافق الزواجي	15
3.1.2 نظريات التوافق الزواجي	20
4.1.2 التوافق الزواجي مع الأزمات	23
2.2 الدراسات السابقة.	33
1.2.2 دراسات تناولت التوافق الزواجي	33
2.2.2 دراسات تناولت الرضا الوظيفي	41
3.2.2 دراسات تناولت العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي	46
الفصل الثالث: المنهجية والتصميم	
1.3 مجتمع الدراسة.	48

2.3 عينة الدراسة. 48
3.3 أدوات الدراسة. 49
4.3 إجراءات الدراسة. 54
5.3 التصميم الإحصائي . 54
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات.
1.4 عرض النتائج ومناقشتها 55
2.4 توصيات الدراسة 67
المراجع. 69
الملاحق. 79

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
1	توزيع أفرد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.	48
2	توزيع الدرجات على مقياس التوافق الزواجي.	51
3	توزيع الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي.	53
4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء على الفقرات والمقياس ككل لمستوى التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية.	55
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء على الفقرات والمقياس ككل لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية.	58
6	نتائج تحليل التبيان الثلاثي للفروق في التوافق الزوجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية تبعا لاختلاف النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة.	60
7	نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق في مدى التوافق الزواجي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي.	61
8	نتائج تحليل التبيان الثلاثي للفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية تبعا لاختلاف النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة.	62
9	نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية للفروق في الرضا الوظيفي تبعا للمستوى التعليمي.	63
10	الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي	65
11	**نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر التوافق الزواجي على الرضا الوظيفي.**	66

قائمة الملاحق

رمز الملحق	عنوانه	الصفحة
أ	مقياس التوافق الزواجي بصورته الأولية.	78
ب	مقياس التوافق الزواجي بصورته النهائية.	81
ج	مقياس الرضا الوظيفي بصورته الأولية.	84
د	مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية.	88

الملخص

التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية

فهد هويمل البلوي

جامعة مؤتة 2010

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة التوافق الزواجي بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في منطقة تبوك التعليمية بالمملكة العربية السعودية.

تكونت عينة الدراسة من (320) معلمًا ومعلمة من المتزوجين في المدارس الثانوية التابعة لمنطقة تبوك التعليمية للعام الدراسي (2010/2009) وللحصول على البيانات اللازمة تم تطوير إستبانتين: الأولى تناولت التوافق الزواجي، والثانية الرضا الوظيفي، حيث تم التأكد من دلالات صدقهما وثباتهما ووضوحها .

وأشارت النتائج إلى:

1- أن مستوى التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بشكل عام مرتفع،كما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بشكل عام مرتفع.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الذكور.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعا لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المستوى التعليمي والخبرة.

4- وجود علاقة طردية إيجابية بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي .

ومن أهم توصيات الدراسة تناول متغيرات أخرى في التوافق الزواجي كالمستوى الإقتصادي والإجتماعي والثقافي للزوجين وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي.

Abstract

Martial Adjustment and its Relation with job Satisfaction for Public High Schools' Teachers at Tabook Educational District, Kingdom of Saudi Arabia

Fahad Hawimal Al-Balawi
Mu'tah University 2010

This study aimed to determine the Martial Adjustment and its Relation with job Satisfaction for Public High Schools' Teachers at Tabook Educational District, Kingdom of Saudi Arabia.

The sample consisted of (320) married male and female teachers, at the high schools that related to Tabook educational district for the year (2009/2010). In order to gain the needed data, two questionnaires have been developed: the first one concerned the martial adjustment, and the second one concerned the job satisfaction.

The study medicated that :

1 The level of martial adjustment among teachers in secondary school is generally high .
2 The level of job satisfaction among teachers in secondary school is generally high .
3 There are statistical significance differences for martial adjustment due to the gender related to males .
4 There are statistical significance differences for job satisfaction due to the gender related to females. There are also statistical significance differences due to the educational level and experience.
5 There is a positive propotinal relationship between martial adjustment and job satisfaction for teachers

The most important recommendations that the study have revealed other variables of martial adjustment such as economical ,social and cultural levels and the relationship between those variables and job satisfaction .

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة:

تعد الأسرة أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وهي المؤسسة الأولى التي يتلقى فيها الطفل المعلومات والمهارات الأولى في الحياة، وتسهم بشكل فعّال في التطـور الإنساني، من خلال وظائفها المتعددة، مما يسمح للمجتمعات أن تـستمر وتتطـور، وهي البنيان الاجتماعي الأساسي في المجتمع، وعلى إخـتلاف عقائـدهم الدينيـة وثقافتهم، كانت الأسر هي القاسم المشترك بين كل البشر، وما زالت الأسرة تعد نواة المجتمع ووسيلة إيجاد المواطن الصالح، وصانعة الأجيال الصاعدة، والـزواج هـو الركيزة الأساسية التي تقوم عليه الأسرة في أي مجتمع مـن المجتمعـات، ويمثـل ضرورة بيولوجية واجتماعية في حياة الإنسان، ويختلف الزواج لدى الإنسان عنـه لدى الكائنات الأخرى، حيث أنه لدى الكائنات الحية بيولوجي بحت ويطلـق عليـه عادة توالف، في حين أنه لدى الإنسان نظام اجتماعي يتأثر بالجانب الاجتماعي من دين، وأعراف وعادات وتقاليد أكثر من تأثره بالجانب البيولوجي (الشهري،2009).

إن من أهم العناصر التي يبنى عليها الزواج الناجح التفـاهم والانـسجام بـين الزوجين في الآراء والمواقف، وهذا لن يتأتى إلا عن طريـق التواصـل المـستمر والفعّال بين الزوجين، على أن يكون هذا التواصل مبنياً على احترام وتقـدير كـل طرف للآخر، بحيث يؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرارات مشتركة تخـص مـستقبل الزوجين والأسرة (المطوع، 2004).

ويرى كل من (فرج وعبدا ، 1999) أن التوافق الزواجي أحد الركائز التـي تمكن الأسرة من أداء وظائفها بكفاءة، ومن شأن انخفاض هـذا التوافـق إحـداث اضطراب عام في تلك الوظائف، فالعلاقة الزوجية تقوم علـى الحـب والاحتـرام والتفاهم العميق المشترك، وإنه لمن الحكمة تجاوز الحواجز التـي تواجـه الحيـاة الزوجية من خلال التشاور وتبادل الرأي، ولا بد أن يشعر كل طرف أنه مشارك في الحياة الزوجية (مبيضين، 2000).

وتشير (إسماعيل، 1991) إلى أن التوافق الزواجي لا يقصد به مجـرد سـد الحاجات الجنسية بصورة منتظمة، ولا وسيلة للتعـاون الاقتـصادي، ولا وسـيلة للتجاوب العاطفي بين الزوجين فقط وإنما هو القدرة على نمو شخصية الزوجين معاً في إطار التفاني والإيثار والاحترام والتفاهم والثقة المتبادلة، بالإضافة إلـى قـدرة الزوجين على تحمل مسؤوليات الزواج وحل مشكلاته الموجودة، ثم القـدرة علـى التفاعل مع الحياة. ويتمثل التوافق الزواجي في القدرة على التواصل وإقامة الحوار بين الزوجين، والتفاهم وحل الصراعات التي قد تنشأ بينهما، وهو امتزاج واستيعاب واحتواء وتكامل تام بين الزوجين في جميع النواحي، بالإضافة إلى القـدرة علـى التعبير عن المشاعر والانفعالات والمشاركة الوجدانية والحب والعطـاء، فـالتوافق الزواجي يتضمن سلوكيات إرادية لها دوافع، وأهداف تحققها وحاجات تشبعها، وهذا ما يجعله مختلفاً عن التفاعل الزواجي الذي يعني الآثار النفسية التي تتركهـا هـذه السلوكيات عند الزوج الآخر من خلال إدراكه لها وتفسيره لدوافعها(رشاد1994).

ويرى (القريطي، 1998) بأن التوافق الزواجي يشير إلى التنـاغم والتواصـل العقلي والعاطفي والجنسي بين الزوجين مما يساعدهما على بناء علاقـات زوجيـة ثابتة ومستقرة وعلى الشعور بالرضا والسعادة، ويعينهما علـى تحقيـق التوقعـات الزواجية ومواجهة ما يتصل بحياتهما المشتركة من صعوبات ومشكلات.

كما ظهر مفهوم حديث للتوافق الزواجي أشار إليه (هاشم وموسى، 2000) وهو جودة الزواج (Quality of Marriage)حيث ظهر نتيجة الاهتمام الواسع بدراسـة الجودة في جميع المجالات، بإعتبار أنه أحد الأهداف الأساسية للإرشـاد الزواجـي والأسري من خلال مساعدة للأسرة القيام بواجباتها، بل إن آثار ذلك تنعكس علـى الأبناء وباقي أفراد الأسرة ومستوى السعادة لها.

وفرّق (كفافي، 1999م) بين التوافق الزوجي والرضا الزواجي، حيث ذكـر أن التوافق الزواجي من نمط التوافقات الاجتماعية التي يهدف من خلالها الفرد لأن يقيم علاقات منسجمة مع الشريك الآخر، فيجد كلاهما ما يشبع حاجاتـه، ممـا يـؤدي لحـدوث حالـة مـن الرضـا عـن ذلـك الـزواج تـسمى الرضـا الزواجـي

(Marial Satisfaction) أي أن الرضا الزواجي يشير للمحصلة النهائية، في حين أن التوافق الزواجي يشير للعوامل والمصادر المؤدية لتحقيق ذلك التوافق.

وبين (أبو أسعد، 2005) أن للزواج والحياة الزوجية أهدافاً سـامية، وغايـات جليلة تتمثل في الحب، والذي يعتبر الدعامة الأولى لنجاح العلاقة الزوجية، وتلبيـة الجوانب العاطفية لكلا الزوجين من خلال أنه متعة للنفس والجسد، ووسـيلة لتلبيـة الجانب العاطفي، وإشباع الرغبة البيولوجية، كما أن الزواج تمثيل صـريح لمعنـى الأمومة والأبوة، وأخيراً تأسيس الأسرة السعيدة بهـدف الوصـول إلـى الـسعادة والاستقرار وتكوين أسرة تقوم على المحبة والتعاون والوفاق والتفاهم.

وذكر(علي، 2008) مجموعة من المظاهر والعلامات الدالـة علـى حـدوث التوافق الزواجي كالتعاون والتواضع بين الـزوجين فـي أداء الأدوار، والـشعور بالسعادة والرضا عن الحياة والراحة النفسية والسلوك الاجتماعي المقبول، وحصول كل من الزوجين على مطالبه وأهدافه، مما يعني اتفاق السلوكيات مـع التوقعـات، بالإضافة إلى النجاح والكفاءة في العمل، حيث أن التوافق الزواجي للفرد قـد يزيـد استقرار الفرد العامل بعمله.

ولا يخلو أي زواج من أزمات يختل فيها التفاعل الزواجي وتتوتر العلاقة بـين الزوجين، وتضطرب حياتهما، وتتأزم أمورهما، ويختلف تأثير الأزمات على العلاقة الزوجية والتفاعل بين الزوجين، فالأزمات الشديدة والمزمنة أشد خطراً على الزواج من الأزمات الأخرى، لأنها تدل على استمرار التأزم، وصعوبة التغلـب عليـه، أو التأقلم معه، أما الأزمات الخفيفة والمتوسطة وهي شائعة بين الزوجين ومفيـدة فـي تنمية الزواج وتقوية العلاقة الزوجية واكتساب الخبرات التي تجعل التفاعل إيجابيـاً (مؤمن، 2004).

والتوافق الزواجي ولكونه يقوم على أساس العلاقة المتبادلة بين الـزوجين، وإن لكل منهما شخصيته التي لها سماتها وأساليبها الخاصة في المعاملـة الزواجيـة، لا تخلو من وجود بعض الاختلافات والعوائق والأزمات والتي لابدّ من التعامل معهـا بشكل مقبول، حيث أنّ هذه المعوقات قد تظهر سوء التوافق الـصحي والشخـصي والاجتماعي والمهني، مما يؤدي لسوء التوافق الزواجي (العمودي، 2001).

إن من مقومات الحياة واستمراريتها، أن يعمل الإنسان بما أوتي من طاقات وقدرات وبما يواجهه من ظروف وأحوال، ويأتي موضوع الرضا الوظيفي واحداً من العوامل الأساسية في الحفاظ على مستوى مناسب من التطور والإنتاجية في مختلف مواقع العمل، ولا سيّما أن هذا الشعور غالباً ما يكون تعبيراً عن جملة من المتغيرات المكونة والمحيطة لبيئة العمل (المساعده، 1998).

ويجسد الرضا الوظيفي بعداً أساسياً من أبعاد التقييم المؤسسي، من خلال معطياته المتضمنة لمستويات الرضا عن المكافآت والمناخ والعلاقات مع الزملاء والارتقاء، كما أخذت المدخلات الحديثة في المؤسسات التربوية تحرص على المعطيات النفسية والاجتماعية لأعضائها، وأصبح الرضا الوظيفي خياراً نفسياً واجتماعياً، وجميع الخيارات في حال تفاعلها يمكن أن تؤدي إلى تثبيت خصوصية المؤسسة وتحديد معايير فاعليتها في النشاط والأداء والاستمرارية (الفهداوي، 2003).

وترى (الشيخ، 1997) أن من عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل في المدرسة. وفي هذا الصدد تضيف الشيخ إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونوا أكثر ارتباطية وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم.

ويعد هوبك (Hoppock) من أوائل الباحثين في مجال الرضا عن العمل الوظيفي، حيث يعرّفه على أنه: مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله (حكيم، 2009).

ومفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية والتربوية، لم يلق من الباحثين اتفاقاً حول تعريفه، إلا أنه يمكن القول بأنه شعور بالراحة، والسرور في العمل والاستمتاع في أدائه، والاطمئنان إلى استقراره وديمومته (السعود، 2001).

وينظر (الحوامدة والفهداوي، 2002) إلى أن الرضا الوظيفي عبارة عن مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية التي تقوم الإدارة العليا في المنظمات

بإعدادها لهدف التأثير في سلوك العاملين وذلك بحثهم وتحفيـزهم لرفـع كفـاءتهم الإنتاجية.

في حين يمثل الرضا الوظيفي حسب باورس وريو (Byors & Rue, 1997) بالاتجاه الرئيسي العام للأفراد نحو العمل، أمّا روبنـز (Robbins, 2001) فمثّلـه باتجاه عام نحو طبيعة العمل من حيث الاختلافات الحاصلة بين مقدار المكافآت التي يتسلمها العاملون في المنظمة، وبين مقدار المكافآت التي كانوا يعتقدون استلامها.

ونتيجة للظروف الحياتية المعاصرة وآثارها السلبية في صحة الفـرد النفـسية، أخذت مصطلحات الدعم الاجتماعي وأنظمة الدعم الطبيعية تحتل حيزاً هاماً في آراء وأفكار المهتمين بالأوضاع الإنسانية، وحظيت العلاقات الاجتماعية في إطـار مـا تقدمه من نفع وفوائد في مجال التوافق والتكييف بالنصيب الأكبر من هذا الإهتمـام، وانطلاقاً من أن سعادة كل إنسان ترتبط بشكل وثيق بالآخرين، أصبح دراسة المحيط الاجتماعي في نمو الإنسان، وسلوكه محوراً مركزياً للعلوم السلوكية والاجتماعيـة لأهمية التوافق الزواجي للأفراد الذين يواجهون ضغوطاً حياتية تدفعهم للاضطرابات نتيجة لعجزهم عن التصدي لهذه الضغوط، (الشهري، 2009).

ويرى كل من ازاك وشاه (Isaac &Shah, 2004) إن شعور الفرد بأن هناك من يهتم به اهتماماً عميقاً ويقدره، يعد مصدر رئيسي يقوم بدور المخفـف للآثـار النفسية والجسمية الضارة التي تسببها الأنواع المختلفة من الضغوط البيئيـة، مـن خلال العمل على تقليل وإزالة العوامل السلبية وتحسين وتوفير مصادر تقي وتعزل الفرد.

أما قودوين وكريمل (Goodwin & Cramer, 2000) فيريـان أن التوافـق الزواجي يسهم في شعور الفرد أنه محط اهتمام الآخرين ومحبتهم وموضع تقديرهم واحترامهم، وإنه ينتمي إلى شبكة اجتماعية توفر لأعضائها التزامات متبادلة، وأكدا أن التوافق الزواجي في محيط العمل يوفر الدعم الذي يزيد من الإحساس بالرضا.

إن الموظف يستمر في تكوين المـشاعر الـسلبية وينتابـه الهـم والانـشغال بالمشكلات والصعوبات التي يعزوها إلى عدم اهتمام المؤسسة بـه، ويـزداد هـذا

الشعور سوءاً إذا لم يجد من يتحدث إليه عن مشاعره وعن المشكلات التي يعـاني منها (الحنطي، 1999).

وعليه فإن التوافق الزواجي يعتبر مصدراً مهماً من مصادر شعور الفرد بالأمن النفسي خلال قيامه بأداء مهنته، وخاصة عندما يواجه صعوبات أو أخطار تهـدده، ويدرك أنه لم يعد قادراً على مجابهتها، وأنه بحاجة إلـى دعـم زوجتـه وأسـرته ومؤازرة الآخرين.

وتؤدي المؤسسات التربوية في المملكة العربية السعودية دوراً فاعلاً وهاماً فـي عمليات التنمية باعتبارها بناءاً تنظيمياً وأكاديميا عملياً يقوم بإحـداث المزيـد مـن عمليات التغير الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع، وذلك من خلال رفد قطاعاتـه المختلفة بالعناصر الكفوءة والمدربة والمزودة بأحدث المعارف.

ومما لاشك فيه أن كفاءة وفاعلية العاملين تتأثر بمشاعرهم ومدى رضاهم عـن وظائفهم. وضمن هذا السياق جاءت هذه الدراسة لتحليـل أبعـاد هـذه المـضامين التربوية،وعلاقتها مع متطلبات التوافق الزواجي كقرارات شخصية، لضمان تفعيـل التوافق الزواجي وربطه بمستويات الرضا الوظيفي الدراسة بمعرفة علاقة التوافـق الزواجي بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في منطقـة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية.

2.1 مشكلة الدراسة:

يؤكد علماء النفس والاجتماع على أهمية وضرورة إقامة علاقة تشاركية حقيقية بين طرفي العلاقة الزوجية كأساس راسخ ومتين لابد منه، حتـى تتـوافر إمكانيـة ديمومة واستمرار هذه العلاقة.

ويعتبر الرضا من أهم الأنشطة الهادفة إلى رفع الكفـاءة الإنتاجيـة وتحـسين أساليب العمل، وهو أداة فعالة لعلاج الكثير مـن المـشكلات التـي تعـاني منهـا المؤسسات في شتى المجالات، الأمر الذي أدى إلى قيام الباحثين بدراسـة وتحليـل العوامل المؤثرة على رضا العاملين في الميدان التربوي عامة وللمعلمـين بـشكل خاص. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بدراسة التوافق الزواجي من خلال رؤيـة

الباحثين والأكاديميين لأهمية هذا الموضوع والتحدي الذي يواجهونه في تدعيم الافتراضات الأساسية التي يقوم عليها، وحيث أن التوافق الزواجي قد يؤثرعلى إنتاجية وكفاءة المعلمين (عبد الخالق، 1986). لذلك فإن مشكلة الدراسة تتمثل في استقصاء طبيعة العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة تبوك،. حيث ينظر للمعلم على أنه من الركائز الأساسية في العملية التربوية التي من أهدافها التعليم والتعلم، ولذلك يتعرض المعلم إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها، والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعّال، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهمات المطلوبة منه، وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذو القرارات، بالإضافة إلى الآثار السلبية الخطيرة التي يتركها على تعليم الطلاب، مما يؤدي في النهاية إلى الإنهاك الانفعالي والاستنزاف النفسي، ومن ثم الإحساس بعدم الرضا، وفي ضوء خبرة الباحث وتعامله مع عدد من المعلمين المتزوجين لاحظ الباحث أن مظاهر الرضا الوظيفي، والثبات والاستقرار النفسي لدى العديد من المعلمين كانت بدرجة قليلة وغير مرضية، وقد يعزى ذلك إلى حالات القلق والتوتر الناتجة عن البيئة المحيطة وعدم الاستقرار الأسري، لذلك فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة تبوك التعليمية؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في منطقة تبوك التعليمية؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، في التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في منطقة تبوك التعليمية تعزى لاختلاف النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في منطقة تبوك التعليمية تعزى لاختلاف النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة؟

5. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في منطقة تبوك التعليمية؟

3.1 أهداف الدراسة

حيث أن موضوع الدراسة الحالية هو التعرف على طبيعة العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين بشكل عام فإنها على وجه الخصوص تسعى لتحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة مستوى التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في منطقة تبوك التعليمية.
2. معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في منطقة تبوك التعليمية.
3. إستقصاء العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في منطقة تبوك التعليمية.
4. معرفة أثر كل من المؤهل العلمي والنوع الاجتماعي والخبرة لدى المعلمين في العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي .

4.1 أهمية الدراسة:

1. ترجع أهمية هذه الدراسة أنها تتطرق لموضوع الرضا الوظيفي، حيث يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في عطاء المعلم في جميع جوانب حياته المهنية،
2. قد يستفيد من نتائج هذه الدراسة المختصون والقائمون على شؤون المعلمين، للوقوف على درجة الرضا الوظيفي لديهم .
3. الدور الذي يمكن أن يلعبه التوافق الزواجي في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي للمعلم، ومن ثم انعكاس ذلك على أدائه في العمل وتعامله مع الطلبة.
4. تعرفها على مجموعة العوامل أو المؤثرات التي تلعب دوراً فاعلاً في ارتفاع أو انخفاض نسبة التوافق لدى الأزواج الذين يشعرون بالتوافق أو عدم التوافق

في علاقتهم الزوجية، مما يوفر قاعدة من المعلومات التي يمكن أن تثري المجال النفسي في التعليم.

5 .تشكل هذه الدراسة نقطة انطلاق نحو دراسات أخرى في البيئة السعودية تتناول عينات أخرى ومتغيرات جديدة ومؤشرات للتوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي.

6 . الاستفادة من تصميم البرامج الإرشادية التي تساهم في بيان التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي، مع توجيه الانتباه لأهمية متغيرات الدراسة والتي يمكن أن تسهم في زيادة الفهم والوعي لدى المتزوجين ومساعدتهم على التوافق والنجاح في الحياة.

5.1 التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

التوافق الزواجي:

يعرف (فرج وعبدا ، 1999) التوافق الزواجي بأنه: "حالة وجدانية تشير إلى مدى تقبل العلاقة الزوجية، وتعد محصلة لطبيعة التفاعلات بين الزوجين في جوانب متنوعة منها: التعبير عن المشاعر الوجدانية للطرف الآخر، واحترامه هو وأسرته، والثقة فيه، وإبداء الحرص على استمرار العلاقة معه، فضلاً عن مقدار التشابه بينهما في القيم والأفكار والعادات، ومدة الاتفاق حول أساليب تنشئة الأطفال، وأوجه إنفاق ميزانية الأسرة بالإضافة إلى الشعور بالإشباع الجنسي في العلاقة".

ويعرف الباحث التوافق الزواجي إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص من خلال إجابته على المقياس المستخدم في الدراسة.

الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه: "الشعور بالارتياح والقناعة والسعادة من العمل الذي يؤديه العامل، وهو حالة من الشعورالايجابي يحملها الفرد نحو وظيفته، ويتكون هذا الشعور من أبعاد فرعية مختلفة تمثل الجوانب الرئيسة في العمل الوظيفي كالأجور، وطبيعة العمل، وزملاء العمل، والإشراف والإدارة، وفرص التقدم الوظيفي (شمسان، 2001) ، ويعرف إجرائياً لغايات هذه الدراسة بالدرجة

التي يحصل عليها المفحوص من خلال إجابته على المقياس المـستخدم فـي هـذه الدراسة.

6.1 حدود الدراسة:

تتحدد هذه الدراسة بالأبعاد التالية:

1- **البعد المكاني**: إجراء الدراسة على عينة من (320) معلماً ومعلمة من المعلمين المتزوجين في المدارس الثانوية بمنطقـة تبـوك التعليميـة بالمملكـة العربيـة السعودية.

2- **البعد الزماني**: تطبيق الدراسة من خلال الفصل الدراسـي الثـاني مـن العـام الدراسي (1430/1431هـ-2009/2010م).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري:

يؤكد الباحثون على مفهوم الأسرة باعتبارها وحدة اجتماعية ووجدانية، ويقع عليها دور رعاية أفرادها من جميع جوانب شخصيتهم الجسمية، الوجدانية، الروحانية، الأخلاقية، الاجتماعية، والجمالية، وأي خلل في هذه الجوانب سيؤثر بلا شك على الجوانب الأخرى (مختار، 2003). ومن ناحية أخرى يرى هالفورد وماركمان (Halford & Harward, 1997) أن العلاقات الزواجية الناجحة أو الصحية –تحمي أعضاء الأسرة وتساعد في تطويرهم- كما تسهم العلاقات الزواجية الإيجابية والفعّالة بمستوى منخفض من المشكلات السلوكية عند الأطفال والمراهقين.

ويعد التوافق الزواجي مفهوما عاما يشمل جميع المجالات النفسية والمهنية، ونوعا من أنواع التوافقات الاجتماعية، حيث أن الدور الذي يقوم به الأزواج والزوجات يختلف عن الأدوار التي يؤدونها في العلاقات الأخرى، فهو أكثر الروابط الإنسانية إثراء للزوجين والأسرة والمجتمع، بما يعود على الجميع من مزايا على كافة المستويات النفسية والاجتماعية والإنسانية.

وتكمن أهمية الزواج في أهمية الاستمرار في الحياة الزوجية وصفائها وسعادتها، فالتوافق الزوجي هو وجود تقارب وتطابق نفسي وعلمي واجتماعي وبيئي، وعدم وجود هذا التوافق سوف يظهر أساب كثيرة من المشكلات الزوجية (الصمادي والطاهات، 2005).

التوافق الزواجي Martial Adjustment:

يعتبر التوافق الزواجي موضوعا حيويا يحدث بين الزوجين، ويمتد أثره إلى من حولهم، ويمثل التوافق الزواجي هدفا رئيسيا ومهما لتحقيق الحياة الأسرية المستقرة والتي يسعى الأفراد ذوي الاختصاص في الإرشاد النفسي والأسري والزواجي لتحقيقها. وهناك ثلاثة اتجاهات للباحثين والأخصائيين عند التعرض لمفهوم التوافق لخصها(العبدلي, 2008) فيما يلي:

1- التوافق عملية ذاتية الصبغة، فالفرد المتوافق هو الذي يخلو من الصراعات الداخلية الشعورية واللاشعورية، ويتحلى بقدر من المرونة، ويشبع حاجاته الأولية والثانوية، ومتوافق مع مطالب النمو عبر مراحل العمر المختلفة، وبالتالي ينعكس ذلك على بيئته التي يعيش فيها. وهذا ما أشارت إليه نظرية التحليل النفسي التي ترى أن الشخص المتوافق هو الشخص الذي يستطيع أن يوازن بين حاجات الهو ومتطلبات الأنا الأعلى، وبالتالي يستطيع القيام بعملياته العقلية والنفسية والاجتماعية على خير وجه.

2- التوافق عملية تكمن في مسايرة المجتمع بما فيه من أعراف وتقاليد ومعايير، وعدم الخروج عليها، وهذا ما أشارت إليه المدرسة السلوكية حيث ترى أن العمليات التوافقية مكتسبة وأن الأفراد الذين يبتعدون عن العادات والتقاليد السائدة في مجتمعهم يأخذ سلوكهم شكلا غير متوافق.

3- التوافق عملية مواءمة بين الفرد ونفسه من جهة وبين بيئته من جهة أخرى، وأن الشخص المتوافق هو الذي يحقق حاجاته ضمن الإطار الثقافي الذي يعيش فيه.

والتوافق الزواجي عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الإنسان عن طريق تغيير سلوكه لكي يحقق التوافق بينه وبين نفسه وبين البيئة التي تشمل كل ما يحيط بالفرد من مؤثرات وإمكانيات للوصول إلى حالة من الاستقرار النفسي والبدني والتكيف الاجتماعي، حيث التوافق يشير إلى وجود علاقة منسجمة مع البيئة، تتضمن القدرة على إشباع معظم حاجات الفرد أو تلبية معظم المطالب البيولوجية والاجتماعية، التي يكون الفرد مطالبا بتلبيتها (كفافي,1997).

ولقد أشارت الأدبيات إلى مجموعة من التعريفات المتعلقة بالتوافق الزواجي، حيث يعرف(فرج وعبدا , 1999) التوافق الزواجي بأنه : حالة وجدانية تشير إلى مدى تقبل العلاقة الزوجية، وتعد محصلة لطبيعة التفاعلات المتبادلة بين الزوجين في جوانب متنوعة.

وترى (الحنطي, 1999) أن التوافق الزواجي هو استجابة سلوكية ثنائية تشتمل على التوفيق في الاختيار للزواج والاستعداد للمسؤوليات الزواجية، والتشابه

في القيم والاحترام المتبادل، والتعبير عن المشاعر والإشباع الجنسي، والاتفاق في الأمور المالية وفي أساليب التربية للأبناء، والاتفاق مع أسر أخرى.

في حين أشارت (باصويل, 2008) إلى أن التوافق الزواجي هو درجة الشعور بالتواصل الفكري والعاطفي مع الطرف الآخر في العلاقة الزوجية، بما يحقق لهما أساليب توافقية تساعدهما على التوائم مع مطالب الزواج وتخطي ما يعترض حياتهما من عقبات وتحقيق قدر معقول من السعادة والرضا.

ويؤكد (كفافي, 1999) بأن التوافق الزواجي من نمط التوافقات الاجتماعية التي يهدف من خلالها الفرد أن يقيم علاقات منسجمة مع قرينه في الزواج، ويعني أن كلا من الطرفين يجد ما يشبع حاجاته الجسمية والعاطفية والاجتماعية، مما ينتج عنه حالة من الرضا عن الزواج أو الرضا الزواجي، وهو التعبير أو المفهوم الذي يستخدم أحيانا كبديل لمفهوم التوافق الزواجي، ولكن مفهوم الرضا يشير إلى المحصلة النهائية، في حين أن مفهوم التوافق يشير إلى المحصلة النهائية بالإضافة إلى العوامل والأسباب المؤدية إلى تحقيق التوافق أيضا.

والتوافق الزواجي يتضمن سلوكيات إرادية لها دوافع، وأهداف تحققها، وحاجات تشبعها، وهذا ما يجعله مختلفا عن التفاعل الزواجي الذي يعني الآثار النفسية التي تتركها هذه السلوكيات عند الزوج الآخر من خلال إدراكه لها وتفسيره لدوافعها، و يتمثل التوافق الزواجي في قدرة كل من الزوجين على التوائم مع الآخر ومع مطالب الزواج، ونستدل عليه من أساليب كل منهما في تحقيق أهدافه من الزواج وفي مواجهة الصعوبات الزواجية، وفي التعبير عن انفعاله ومشاعره في إشباع حاجاته من تفاعله الزواجي (مرسي , 1998).

كما أن التوافق الزواجي بهذا المعنى هو نتاج للتفاعل بين شخصيتي الزوجين ولا يوجد نمط معين من أنماط الشخصية يمكن القول بأنه ناجح زواجيا أو فاشل زواجيا، ولكن التفاعل بين شخصيتي الزوجين هو الذي يحدد نجاح الزواج أو فشله (العمودي، 2001).

فالتوافق الزواجي هو قدرة كل من الزوجين على دوام حل الصراعات العديدة، ويتصل بالتوافق في الناحية العاطفية والتوافق الاقتصادي والثقافي، وتقبل

كل من الزوجين للاختلافات الفردية الموجودة بينهما، فهو ما يحدث من تعديلات في السلوك بعد الزواج، وهذه التعديلات ربما كانت سارة للزوجين معا سواء بـسواء، وربما أحدهما اعتبرها سارة بينما قرينه لا يعتبرها كذلك (توفيق، 1996).

والتوافق الزواجي يشير إلى الحالة التي تكون فيها المشاعر عامة لدى الزوج والزوجة من السعادة والرضا في زواجهم من جهة، وفي علاقته مع الطرف الآخر من جهة أخرى (Sinha & Mukerjee, 1990).

1.1.2 مجالات وأبعاد التوافق الزواجي:

تتعدد مجالات التوافق الزواجي وتختلف، وقد وجد أن هناك أربعة مجـالات هي الاتصال الفعال، وحل المشكلات،والإشباع الجنسي، والاتفاق حـول التمويـل (Rathus & Nevid, 1999). أما ماس (Mace, 1982) المشار إليه فـي(أبـو أسعد, 2005) فقد رأى أن هنـاك عـشرة مجـالات للتوافـق الزواجـي وهـي: القيم،والاتصال، وحل الصراعات، والعاطفة، وفهم دور كـل منهمـا، والتعـاون، والجنس، والنقود والتمويل، والأبوة، وتطور الزوجين معا من جميع الجوانب.

ويلخص كاسلو وروبنـسون (Kaslow & Robinson, 1996) العوامـل الأساسية والتي تسهم في التوافق الزواجي والتي منها:

1. الإخلاص المتبادل والشعور بالانتماء للأسرة.
2. توافر مهارات للتعامل مع المشكلات ومحاولة حلها بشكل مناسب.
3. الحب العميق والثابت.
4. الاهتمام بأصدقاء الشريك.
5. تبادل الحديث والتعامل بسهولة وبما يتناسب مع الموقف المناسب.
6. وجود قيم واهتمامات مشتركة.
7. قضاء وقت ممتع معا.
8. الالتزام المستمر بالزواج.
9. الاحترام والاتصال الجيد.

وتركز هذه العوامل والمجالات على أبعاد التوافق الزواجي والتي أشار إليها أبو أسعد (2005) و المتمثلة في:

1. الانسجام الزواجي بمعنى درجة من الاتفاق الزواجي حول قضايا مثل التمويـل العائلي، أمور الدين، فلسفة الحياة، ومهمات البيئة.
2. الرضا الزواجي المتعلق بالالتزام في الاستمرار بالعلاقة الزواجية والرضا بمـا يتطلبه الزواج من مهام.
3. التماسك الزواجي والذي يشير إلى تكاتف الأزواج وتضامنهم معا رغم التحديات التي قد تواجههم.
4. التعبير عن المحبة والعطف وذلك بالتعبير عن الود والحنـان والعطـف نحـو الشريك .

ويرى(العيسوي, 2003) أن هناك عدة مؤشرات يستدل من خلالهـا علـى التوافق الزواجي منها: الاتفاق في العقائد والمذاهب الدينية، والتقارب في المـستوى الاقتصادي والتعليمي والاجتماعي، والتقارب فـي الميـول والاتجاهـات والمثـل والمعايير والعادات والتقاليد وأنماط السلوك، ووجود قدر مقبول من القبول والرضا والعاطفة، والتقارب في العمر، والتمتع بقدر مقبول من الصحة العقليـة والنفـسية، والاستعداد لقبول قدر معقول من المشكلات.

2.1.2 العوامل المؤثرة في التوافق الزواجي:

يعد التوافق الزواجي عملية متواصلة ومستمرة، وتتطلب جهـدا متواصـلا، إضافة لاستخدام بعض الآليات النفسية للوصول لهذا التوافق، وهناك مجموعة مـن العوامل التي تؤثر فيه منها:

1- العامل العاطفي والجنسي.

إن العلاقة الزواجية الشرعية هي الإطار المعترف به، فلا بد من أن يكـون بين الزوجين توافقا عاطفيا، والإحساس المتبادل بالحب والمودة والتقدير والاعتبـار والارتباط النفسي والعاطفي، كي تؤدي العلاقات الزوجيـة الأسـرية دورهـا فـي

حياتهما المشتركة، لذلك لا بد من أن يكون هناك مستوى من العلاقـات العاطفيـة المتبادلة، و التي تسمح بتوافر الراحة والاطمئنان (توفيق، 1996).

وأشار (العمودي, 2001) إلى أن التوافق العاطفي بين الزوجين يلعـب دورا رئيسيا في الحياة الزوجية سواء في نجاحها أو إخفاقها. كما أشارت(سـيد, 1998) إلى أن التوافق العاطفي الجنسي جانب مهم لتحقيق التوافق الزواجي أو منعه، فإذا تم إشباعه فسوف يتحقق التوافق الزواجي، حيث أن العلاقة الجنـسية تجـدد عطـاء الزوجين، ولهذا يتفق معظم الباحثين على أن الجنس أمر محوري وأساسي لوجـود العلاقة الزواجية الثرية .

ويعتبر الجنس القاسم المشترك بين الحب والإشـباع أو النفـور والإحبـاط، فالإشباع الجنسي هو أحد الدوافع التي يسعى الفرد إلى تحقيقها بـالزواج، كمـا أن التوافق الجنسي يعتبر الطريق إلى تحقيق اللقاء الجنـسي الـسليم بـين الـزوجين .(Shing-Kai,et.al 2003)

ويضيف (الكندري, 1992) المشار إليه في (العبـدلي, 2008) و(الـشهري, 2009) إلى أن التوافق الجنسي يتطلب الصراحة واتساع الأفق العقلـي، ويقتـضي فهما ومعرفة وإدراكا لمعنى الجنس ودوافعه وأهدافه، وعادة مـا يتطلـب تعـديلا للسلوك إذا لزم الأمر، ولا بد أن يسعى كلا من الزوجين للتعرف على الطريقة التي ترضي شريكه.

2- العامل المادي والاقتصادي.

للأمور المادية والاقتصادية دوراً بارزاً في الحياة الزوجية والأسرية، حيـث أن المطالب الاقتصادية والمادية شديدة الإلحاح على الشريكين، وخاصـة بالنـسبة للزوج الذي يتحمل عبء توفير الدخل والمورد، وقد يكون عدم توفر المال مصدرا للمشاكل والخلافات بين الزوجين، وخاصة إذا كان الدخل من الزوجة، والـذي قـد يتعدى عليه الزوج دون رضاها عند امتناعها عن الاشتراك في مصروفات الأسـرة (العمودي، 2001).

3- العامل الثقافي والاجتماعي.

تمثل الاختلافات الثقافية بين الأزواج أحد أهم الاختلافات عندما تتباين التقاليد والعادات والقيم لدى أسرة أحدهما عن الآخر، كما أن عدم الاستقرار بين الزوجين قد يكون سببه اختلاف درجة التعليم، ولعل ما يفسر وجود صراع بين الزوجين وجود اختلاف في حصيلتهما من التعليم والمكانة الاجتماعية، حيث أنه كلما زادت ثقافة وتعليم أحد الزوجين عن الآخر، كلما زادت الفجوة بين ما يريدان من بعضهما، فالتقارب بين الزوجين في المستوى الثقافي والاجتماعي مهما للتفاهم والانسجام بينهما (الحنطي، 1999).

4- الإنجاب.

من العوامل التي تسهم في تحقيق التوافق النفسي الإنجاب، حيث تعتبر الوالدية من العوامل المؤدية إلى إحداث تغيرات مهمة في أدوار الوالدين، فيتحول دور الزوج إلى أب، والزوجة إلى أم، علاوة على أدوارهما السابقة مثل الإنجاب، وهذا يتطلب قدرة على التوافق مع هذه الأدوار (بن مانع، 1999). ويرى (العمودي، 2001) أن وجود الأطفال غالبا ما يجعل كلا من الزوجين يخفف من حدة أي توتر في العلاقة الزوجية، ويحاول كل منهما حل المشاكل، وتضييق فجوة الخلافات بينهما، وذكر فرانك ولوري (Frank & Lori, 1995) أن وجود أطفال يؤثر في التوافق الزواجي، خاصة إذا كان الأطفال أقل سنا من ست سنوات لذلك فإن ولادة الطفل قد تشغل الزوجين بعض الوقت عن بعضهما، ولكنه يزيد التوافق الزواجي بينهما، حيث أن الهدف الأساسي من الزواج هو الاستقرار وبناء الأسرة، وذلك لا يتأتى إلا عن طريق عملية الإنجاب التي تشبع غريزتي الأبوة والأمومة، مما يزيد ارتباط الزوجين، ويعطي إحساسا جديدا بالزواج.

وأشار كل من (موسى؛ ومديحه؛ وأميرة، 2003) إلى بعض المتغيرات المتعلقة بالأبناء، والتي تزيد من التوافق الزواجي ومنها: وجود أبناء للزوجين، تعلم الأبناء، وعمر الأبناء، وهذا يشجع كلا من الزوجين على مواصلة المزيد من الجهد لتحقيق التوافق.

5 التباين في متغيرات:العمر والمستوى التعليمي والإقتصادي ومدة الزواج.

إن فارق السن بين الزوجين يؤثر على التوافق الزواجي، فكلما تقدم سن الأزواج، وكان فارق السن بينهما كبيرا، كلما زادت المعاناة بين الزوجين خاصة في الجوانب العاطفية (هالة، 1990).

ويرى الكثير من الباحثين أمثال نوك (Nock, 1992) وبرنارد Bernard المشار إليه في (العمودي، 2001) أن التوافق الزواجي يميل إلى التغير خلال دورة الحياة، فالمراحل الأولى من الزواج تتميز بالتقارب الشديد، بينما تتميز المرحلة المتأخرة بالمواجهة والنقاش والتفاوض فيما يتعلق بالسلطة والتحكم، ومن الطبيعي أن تحدث مدة الزواج نوعا من الروتين والفتور بين الزوجين، كما أن الأشخاص السعداء في زواجهم ينظرون إلى شركائهم بشكل أقل إعجابا بمرور الوقت الذي ينظر فيه غير السعداء إلى شركائهم بوصفهم غير مرغوب فيهم .

وذكر إيان وهيرال (Ayhan & Hural, 1999) أن التوافق الزواجي عملية يمكن أن تتحقق خلال عدة أشهر، وقد تستغرق سنوات طويلة، وذلك لأن المدة الزمنية اللازمة لتحقيق التوافق الزواجي تختلف من زوج لآخر، بناء على ما يتعرض له الزوجان من ظروف، ولذلك فقد يكون التوافق الزواجي موجودا بين زوجين قد تزوجا منذ فترة بعيدة، في حين لا نجده لدى المتزوجين حديثا.

وأشارت (مدبولي، 2002) إلى أن التوافق الزواجي لا يختلف باختلاف مدة الزواج بين الزوجين، أي أن المتزوجين قديما كالمتزوجين حديثا في التوافق الزواجي، حيث يستمر الزواج لأسباب أخرى مثل وجود الأطفال، وعدم وجود مورد آخر للأسرة، وقد يعتاد الزوجان شكل هذه العلاقة، فسيستمران معا ولا يكون ذلك دليلا على التوافق الزواجي.

6- الحب المتبادل.

يعتبر الحب بين الزوجين من العوامل المساعدة لتحقيق التوافق الزواجي، فإذا كان هذا الشعور متبادلا فسيقبل الزوج أغلب تصرفات الزوجة، ويلتمس لها الأعذار، كما تبادله الزوجة نفس الشعور، مما يزيد التوافق الزواجي ويحاول تلبية كل منهما حاجات الآخر (فهمي، 2005). وترى (ناصر، 2007) أن الحب مطلب

حيوي لنمو شخصية الزوجين والأبناء ولحدوث التوافق الزواجي، وأن معظم الأفراد يسعون إليه من خلال محاولة اختيار الزوجة المناسبة ثم التقارب بينهما، وتضيف بأن الحب يمكن تنميته، وأهميته تكمن في توفير التغذية السيكولوجية لكلا الزوجين في علاقة كل منهما بالآخر.

7- الشخصية.

يتأثر التوافق الزواجي بشخصية الزوجين، وتلعب سمات الشخصية دورا مهما في تحقيق التوافق الزواجي أو عدمه، ومن السمات التي يمكن أن تساهم في وجود التوافق الزواجي أو عدمه، النضج الانفعالي للزوجين، ومفهوم الذات للفرد عن نفسه، ونحو الطرف الآخر، والالتزام الديني، والخلو من الاضطرابات النفسية الحادة بالإضافة إلى نمط الشخصية (مرسي، 1998).

8- صراع وتغير الأدوار الاجتماعية.

أدت زيادة أعباء الحياة إلى بعض التغيرات الاجتماعية، مما يؤثر على الأدوار الاجتماعية للزوجين، مثل خروج المرأة للعمل مما يؤدي إلى تعدد أدوارها، وما ينشأ عنه من صراعات بالرغم من بعض الإيجابيات من عمل المرأة والتي أشار إليها كل من دوركن وساها وهيل (Dworkin, Saha & Hill, 2003) مثل تنمية شخصية الزوجة، وزيادة كفاءتها في أداء دور الزوج في الرعاية والإنفاق عند غيابه، كما أشار إلى بعض السلبيات والتي من أهمها زيادة الضغوط النفسية على المرأة وقلة الرغبة في الإنجاب.

الاختيار الزواجي.

تعتبر عملية الاختيار الزواجي عاملا مهما في تحقيق التوافق الزواجي، وعليه فإن اختيار الشريك الزواجي أهم من اختيار العمل، حيث قد يترك الفرد العمل فيعمل في مكان آخر، ولكن في الزواج قد يترك الشريك زوجته مثلا، ولكن تبقى آثار ونواتج عن ذلك الزواج وهم الأبناء، وإن استمر في زواجه فعليه أن يتحمل ذلك الشريك، وما ينشأ عن زواجه من مشكلات واضطرابات، وذلك ناتج عن الاختيار غير المناسب. ولهذا فالاختيار الزواجي له أهمية كبيرة لتحقيق التوافق الزواجي (أبو العينين، 1999).

ونظر لأهمية الاختيار الزواجي نجد (كفافي، 1999) ذكر بعض النظريـات المفسرة لعملية الاختيار الزواجي ومنها:

5. نظ**رية التجانس:** حيث يبحث الفرد عن شريكه الذي يتفق ويتجانس معه في كل شيء، فيتزوج من يقاربه سنا، وسلالة، وعقيدة، ومستوى تعليمـي واقتـصادي واجتماعي.
6. **نظرية الشريك المثالي:** حيث يرسم الأفراد منذ طفولتهم المبكـرة حتـى وقـت زواجهم صورة معينة عما يودون أن يكون عليه شريكهم في الحياة (أبو أسـعد، 2005).
7. **نظرية الصورة الوالدية:** حيث تلعب صورة الوالد أو الوالدة دورا جوهريا فـي عملية اختيار شريك للزواج، كما أن طبيعة العلاقات الانفعالية الأولى للطفل هي التي تشكل شخصيته، وعندما يبلغ الذكر أو الأنثى سن الشباب فإنهما يميلان إلى إعادة تلك العلاقة وإحيائها مع من يرغبون بالارتباط به (سامي، 1990).
8. **نظرية التقارب المكاني:** حيث يختار الفرد شريكه من مجاله الجغرافـي البيئـي الذي يعيش فيه، وهذه النظرية لا تتعارض مع نظرية التجانس فقد يختار الفـرد زوجته من نفس بيئته، ممن يشابهه في سماته (كفافي، 1999).
9. **نظرية الحاجات التكميلية:** في هذه النظرية يختار الفرد شريكه بحيـث يكملـه، حيث لاحظ بعض الباحثين أن كثيرا من الأفراد لديهم تكوينات نفـسية تكميليـة فينجذبون لبعضهم ويكملون بعضهم بعضا (العيسوي، 2003).

3.1.2 نظريات التوافق الزواجي:

تناولت نظريات عديدة الأسرة بشكل عام والحياة الزوجيـة بـشكل خـاص بالبحث والدراسة ومن أهم هذه النظريات:

نظرية التنافر المعرفي:

ترى هذه النظرية أن الإنسان ينفر من التناقض بين أفكاره ومعتقداته، ويميل إلى أداء سلوك ممل، فالزواج يسيطر عليه عدم الرضا، خاصة إذا لم تكن توقعـات الزوجين واقعية، حيث تعد العملية العقلية التي يقوم بها كل مـن الـزوجين مهمـة

لتحقيق التقارب بين هذه التوقعات والواقع ، وترى هذه النظريـة أن التنـازل عـن بعض الوقعات المتوفرة هي الجهود الإيجابية لجعل الزواج موفقاً(الخشاب، 1987).

النظرية البنائية (الوظيفية):

تقوم هذه النظرية على فكرة أن المجتمع يتكون من عدة أجزاء، وكل جـزء يتميز بخصائص معينة، ووظيفة تتحدد بحسب ما يقدمه لخدمة الأجـزاء الأخـرى، وأن أجزاء المجتمع تتماسك فيما بينها عن طريق الاعتماد المتبادل والاتفـاق علـى أمور معينة مثل القيم والأخلاق والمعايير، وأن أي تغيير يحدث على أي جزء مـن شأنه أن يحدث تغيرا على بقية الأجزاء؛ فإشباع الحاجات العاطفية أيضا من الأمور التي تحتاج إلى اتفاق بين الزوجين والاعتماد المتبادل على بعضهما في إشباعها وإلا حصل الخلل (باصويل، 2008).

النظرية التفاعلية الرمزية:

تدعو هذه النظرية إلى دراسة العلاقة بين البشر ومنهم الزوجان كشخصيات متفاعلة، حيث نجد أن الزوجين يندمجان في الحياة بشكل عام فـي تفاعـل غيـر رمزي، حيث يستجيبون لحركات بعضهم البعض وتعبيراتهم وأصواتهم، ولكن يوجد نوع من التفاعلات يحدث على المستوى الرمزي، حيث توجد إشارات قد يكون لهـا معاني مختلفة بينهما، وهذا ما يسبب سوء التوافق (كفافي، 1999).

إن تكامل نوعية الزواج تنعكس في درجة التطابق بين ما تتوقعه الزوجة من زوجها، وبين ما يدركه هو فيمن تزوجها، بمعنى أن التناقض في الأدوار قد يـؤثر على الرضا بين الزوجين، فكل فرد له مركز، وكل مركز له أدوار معينة، فالزواج له توقعات مناسبة وهذه التوقعات تنمو بالتفاعل، فهذه النظرية تركز على التغلغـل داخل الأسرة وتحليل وظائفها أثناء التفاعل، وهذا يشمل الزوجين معـا (الخـشاب، 1987).

نظرية التبادل الاجتماعي:

تعد هذه النظرية من أحدث النظريات، وتعد المكافآت التي يحققها الأفراد في سلوكهم المتبادل حجر الزاوية لهذه النظرية، وركزت هذه النظرية على مـا يمكـن تسميته "الربح النفسي" إن هذه النظرية تؤيد ما قدمه علماء التعلم السلوكيون، حيـث

أن إثابة السلوك تدعمه وتقويه الإثابة، ويضيف بأن الربح النفسي عبارة عن شعور الفرد بالارتياح النفسي في عمل يرضي الناس، وهي هنا أقرب إلى الربح النفسي الروحي، حيث يبتغي الفرد مرضاة الله سبحانه وتعالى وأخذ الثواب من الله تعالى، ولهذا فإن الزوج يقابل مودة زوجته بالمودة، ويقابل العداوة بالمودة، ويفسر ذلك حيث أن الفرد يرى أن الثواب الذي يحصل عليه من المولى تعالى يفوق أي عقاب أو خسارة (كمال، 1998).

كما تعمل هذه النظرية على التأثير المتبادل الذي يعيشه الفرد بين المكافأة والتكلفة، وذلك أن المكسب الناتج عن العاطفة يؤثر على شكل التفاعل بين الزوجين، فإذا كان المكسب من تفاعل الزوجين على شكل مكافأة، فالعاطفة الناتجة عنه تكون إيجابية، أما إذا كان المكسب من التفاعل على شكل تكلفة فإن العاطفة تكون سلبية، وهذا يعني أن التفاعل بالود والرحمة يكون داعيا للمحبة والتعاون لما يعود على الزوج من الشعور بالطمأنينة والراحة النفسية (العمودي، 2001).

النظرية السلوكية الاجتماعية:

تدرس هذه النظرية الأسرة باعتبارها موقفا اجتماعيا يؤثر في السلوك الإنساني، ولا بد من تحليل وظائف الأسرة، والمواقف التي يتفاعل فيها الأفراد،كما تركز هذه النظرية على الجانب السلوكي، ومبادئ التعلم، ويفسر السلوكيين التفاعل الزواجي كمتطلب مهم لحدوث التوافق الزواجي من خلال الثواب والعقاب، حيث أن إثابة الفرد على سلوك ما غالبا ما يدعمه ويقويه للظهور مرة أخرى، فعندما يتفاعل الزوجان ويعزز أحدهما الآخر فإنه يحفزه، وذلك يزيد من التقارب والتوافق الزواجي بينهما، ويختلف ذلك في حالة إساءة أحدهما للآخر، فإنه يشعره بعدم الارتياح ويسوء التوافق بينهما. ولذلك فإن التوافق الزواجي يحدث إذا تفاعل الزوجان، وأشبع كل منهما الآخر مما يعود عليهما بالنفع (باصويل، 2008).

نظرية الذات لروجرز:

ترى هذه النظرية أن التوافق يتوافر عندما يكون الفرد متسقا مع مفهوم ذاته من خلال الخبرات التي يمر بها الفرد، حيث يضع مفهوم الذات في وضع يسمح لخبرات الفرد بأن تتكامل مع مفهوم الذات، كما أن هناك علاقة موجبة بين مفهوم

الذات وبين التوافق النفسي الجيد وتحقيق الصحة النفسية، بل أن تقدير الذات له تأثير مهم على علاقات الشخص مع الآخر وعلى تقبله له، وتوافقه مع نفسه ومع الآخر، وذلك ينطبق على الزوجين فتقدير الذات لديهما يزيد التوافق الزواجي بينهما، ولهذا فإن فكرة إتساق الفرد مع مفهوم ذاته تزيد تقديره لذاته، وبناء عليه يزيد التوافق الزواجي بينه وبين الشريك الآخر (مرسي والطاهر، 2005).

4.1.2 التوافق الزواجي مع الأزمات:

إن الفرد لا يخلو من المشكلات والعقبات التي تحول بينه وبين إشباع حاجاته، والوصول إلى أهدافه، ويقاس التوافق السليم بمدى قدرة الفرد على مواجهة هذه المشكلات وحلها، أو تقبلها والحياة معها، فالمشاكل والعقبات أمر عادي في حياة الفرد، والأمر غير العادي هو فشل الفرد في حل هذه المشاكل أو عجزه أن يتعلم كيف يعيش متقبلا لها، أو جنوحه إلى أساليب شاذة من السلوك إذا تعذر عليه حلها (كتابي، 2005). ويبين (الشهري، 2009) أنه لا يخلو أي زواج من أزمات يختل فيها التفاعل الزواجي وتتوتر العلاقة بين الزوجين وتضطرب حياتهما، وتتأزم أمورهما، ويغدو توافقهما في الزواج صعبا، يحتاج إلى جهد وصبر ورغبة منهما في حل التأزم، وإلى مساندة من الأهل والأصدقاء حتى تمر فترة التأزم بسلام.

ويرى داريا وداون (Darya & Dawn, 2007) أنه إذا لم يستطع الفرد مقابلة تلك الأزمات بطريقة مقبولة فإنه يتعرض لأن تقل حالة التوافق التي كان عليها من قبل، ويدخل حالة من سوء التوافق الزواجي الناتج من سوء التوافق الصحي، والشخصي، والاجتماعي، والمهني، فالفرد كل متكامل، وما يجده الفرد في عمله يؤثر في علاقته مع زوجته، والعكس صحيح.

ويقصد بالأزمة بين الزوجين حسب ما أشار إليه (مؤمن، 2004) ظهور عائق يمنعهما أو يمنع أحدهما من إشباع حاجات أساسية في تحقيق أهداف ضرورية، أو تحصيل حقوق شرعية، فيشعر بالحرمان والإحباط، ويدرك التهديد وعدم الأمن في علاقته بشريكه الزواجي وينتابه القلق أو الغضب في تفاعله الزواجي ويسوء توافقه مع الطرف الآخر.

ويحدد (غيث) الوارد في (أبو أسعد، 2005) مظاهر هذه الأزمة الزواجية باختفاء الأهداف المشتركة بين الزوجين، والتناقض في مجال العلاقات الشخصية المتبادلة، وزيادة فرص المشاحنات، وتعارض اتجاهات الزوجين.

ويختلف تأثير الأزمات على العلاقة الزوجية والتفاعل بين الزوجين، فالأزمات الشديدة والمزمنة أشد خطرا على الزواج من الأزمات الأخرى، لأنها تدل على استمرار التأزم، وصعوبة التغلب عليه أو التأقلم معه، أما الخفيفة فهي شائعة بين الزوجين ومفيدة في تنمية الزواج وتقوية العلاقات الزوجية، وإكساب الخبرات التي تجعل التفاعل إيجابيا (العامر، 2000).

وفي هذا الصدد أشارت (مرسي والصبوة، 2004) إلى أن سوء التوافق الزواجي يمكن تسميته بـ "الاختلال الزواجي" وهو يختلف في درجته من البسيط الذي لا يمثل مشكلة للزوجين إلى المعقد الذي يتطلب التعامل معه بجدية، بل يصل لمرحلة طلب المساعدة من الآخرين، كما أنه ينشأ بين الزوجين مجموعة من الاضطرابات نتيجة العجز عن مواجهة المشكلات، وعدم الاتفاق على طرق الحل، مما يؤدي بالتالي لانخفاض التواصل بين الزوجين، وعدم الاندماج بينهما في نشاط مشترك، وعدم الرضا عن العلاقة الزوجية بشكل عام.

وأورد العديد من الباحثين: أريكسون ونيكولز وريتر (Erickson, Nichols, Ritter, 2000)، و(العامر، 2000)، ونيكول وروبرت (Nicole & Robert, 2001)، و(موسى وآخرون، 2003)، و(أبو أسعد، 2005)، و(كتابي، 2005)، وداريا وداون (Darya & Dawn, 2007)، و(أبو غزالة، 2008)، و(العبدلي، 2008)، و(علي، 2008)، و(الشهري، 2009) مجموعة من الأسباب المؤدية إلى سوء التوافق الزواجي منها: مشكلات الاتصال والمتعلقة بعدم القدرة على التحدث عن المشكلات، أو سوء الفهم في العلاقة، وعدم القدرة على التعبير عن الأفكار بإيجابية، وتنوع المشكلات المالية، والضغوطات الجنسية، ووجود التوقعات غير الواقعية بسبب التصورات غير الناضجة في العلاقات، وهجرة الزوج إلى الخارج للعمل وترك الزوجة مدة طويلة، والزواج المبكر للزوجين، وعقم أحد

الطرفين، وتدخل الآخرين في شؤون الأسرة، والـزواج الإجبـاري، والاخـتلاف الشاسع في التعليم والتدين، والعناية بالوالدين المسنين وغير ذلك من أسباب.

الرضا الوظيفي:

استحوذت دراسة الرضا الوظيفي على اهتمام العديد من العلماء والبـاحثين، وذلك لتأثيرها الواضح كحسن الاستفادة من الموارد البـشرية العاملـة، ولتأثيرهـا الفاعل على الإنتاجية وحسن أداء العمل.

ويعد موضوع الرضا الوظيفي أحد أهم المؤشرات الدالة على طبيعة عمـل المؤسسات المختلفة، من حيث التقويم والفاعلية، خاصة إذا ما ربطت هذه المؤشرات مع الأداء الوظيفي، وكيفية إداراتها، حيث أنه يمثل أنماطا متعددة مـن الاتجاهـات والعلاقات، من طبيعة العمل في المؤسسة أو المنظمة والموقف الإنساني، وطبيعـة فرص الترقية الممكنة، وسمات العلاقات القائمة بين الموظفين أنفـسهم (شمـسان، 2001).

إن من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية. حيث يمثل مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة، كما أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيـة وكفـاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم (الشيخ، 1997).

مفهوم الرضا الوظيفي:

يمثل الرضا الوظيفي حسب ما يـرى بـايورز وريـو (Byors & Rue, 1997) بالاتجاه الرئيسي العام للأفراد نحو العمل، وأن نظام المكافآت كثيـرا مـا يعتبر مؤشرا هاما للأفراد في المؤسسة، واعتبر روبنز (Robbins, 2001) الرضا بأنه اتجاه عام نحو طبيعة العمل، من حيث الاختلافات الحاصلة بين مقدار المكافآت التي يتسلمها العاملون، وبين المكافآت التي كانوا يعتقدون استلامها.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر الفرد بالرضا عن مختلف العوامل البيئيـة والاجتماعيـة والاقتـصادية والإدارية المتعلقة بوظيفتة (أبو شيخة، 1997).

أما (التويجري، 1988) فقد عرّفه بأنه "موقف الشخص تجاه العمـل الـذي يؤديه، وذلك نتيجة لإدراكه لعمله". وفي المقابل يشير بروهن (Bruhn, 1989) إلى أن عدم الرضا عن العمل يرتبط بشعور الفرد بالتهديد مما يؤدي إلى خلل في تكيفه النفسي الذي قد يؤدي بالتالي إلى ظهور أعراض سلبية، ومشاكل صحية، ويتحـدد الرضا عن المهنة من خلال التوافق بين قيم العمل لدى الفرد وبين نتائج العمل الذي يقوم به.

ويحدد جنزبرج (Ginsberg) المشار إليه في (بنـي سـلامة والجعنينـي، 2000) ثلاثة أنواع من الرضا الوظيفي هي:

1. الرضا الداخلي النابع من المتعة النابعة من انهماك الفرد في نـشاط العمـل، وإحساسه بالإنجاز، وإحساسه بقدراته من خلال الإنجاز.
2. الرضا المصاحب وهو الناتج عن الشروط النفسية والمؤسسية التي تـصاحب عمل الفرد.
3. الرضا الخارجي المرتبط بالأجر وتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه.

أما (المشعان، 1993) فيعرف الرضا الوظيفي بأنه "درجـة إشـباع الفـرد لحاجاته، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل خارجية (كبيئة العمل)، وعوامل داخليـة (العمل نفسه)، وتلك العوامل التي من شأنها أن تجعل الفرد راضيا عن عمله، راغبا فيه، مقبلا عليه دون تذمر محققا لطموحاته وميوله المهنية ومتناسبا مع مـا يريـد الفرد من عمله، وبين ما يحصل عليه في الواقع ويفوق توقعاته منه".

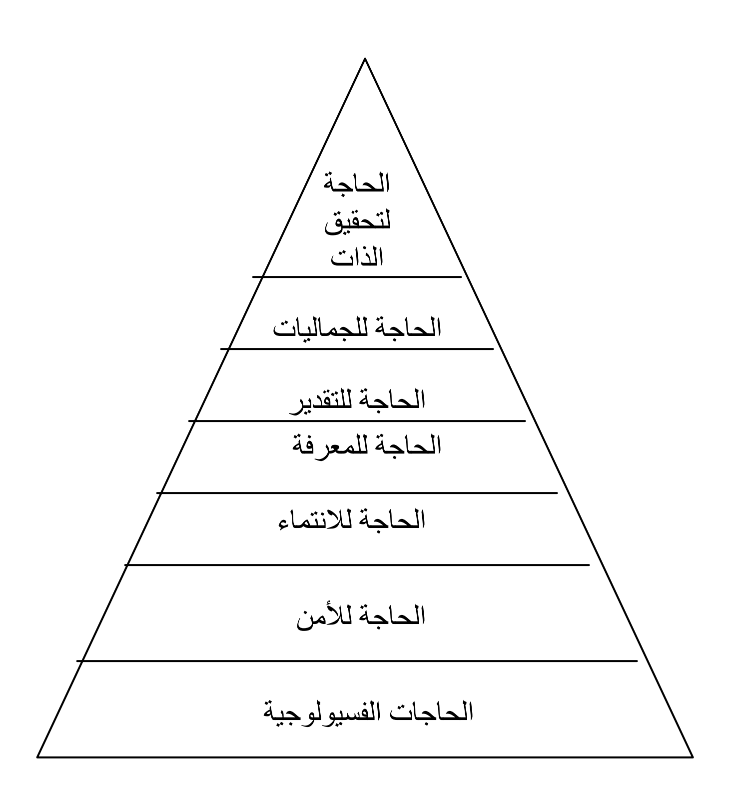
ومن ذلك يتبين أن الرضا الوظيفي يعكس المشاعر التي يحملها الفرد تجـاه عمله، وتجاه العوامل ذات العلاقة بعمله، فيكون الفرد راضيا عن عملـه إذا كـان العمل يحقق إشباعا لحاجاته، وغير راض عن عملـه إذا كـان لا يحقـق إشـباعا لحاجاته، ومن هنا تتجه الدراسة لاعتبار الرضا الوظيفي على أنه مجموعـة مـن الوسائل والمؤثرات الخارجية تستخدمها المؤسسات التربوية من أجل التـأثير علـى سلوك العاملين للوصول إلى الكفاية الممكنة في العمل من أجل شحن طاقات العاملين كلما فترت مع مرور الزمن.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

قامت عدة نظريات بإلقاء الضوء على العوامل المهمة المؤدية إلى تحقيق الرضا أو عدمه، وهناك العديد من النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي من حيث أسبابه، أو العوامل التي تزيد أو تقلل درجته، أو العوامل التي تحدده وترتبط به، وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في هذا الأمر إلا أن أمورا مشتركة قد اتفق عليها هؤلاء الباحثون، ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

أولاً: نظرية ماسلو للحاجات (Maslo): (ظاظا، 1992؛ بني سلامة والجعنيني، 2000؛ درة والصباغ، 1986؛ العبود، 1993؛ حكيم، 2009):

تعد هذه النظرية من أهم النظريات التي تبحث في الرضا الوظيفي، ووفقا لهذه النظرية فإن الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد توترا، وفقدان تركيز، ويعتقد أن حاجات الإنسان لا تنتهي، فكلما تم إشباع حاجة، ظهرت حاجة أخرى، حيث صنف ماسلو الحاجات إلى سبع مرتبة تدريجيا، حيث تأتي الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم، وتتضمن الحاجة للطعام، والشراب، والجنس، تليها الحاجة للأمن المتعلقة بتوفير الأمن والحرية، ثم الحاجة للانتماء والتي تشمل الحاجات الاجتماعية كالحاجة للحب والتعاطف والقبول من قبل الآخرين، أما المستوى الرابع فهو الحاجة للمعرفة، ثم الحاجة للتقدير والشعور بالأهمية والحصول على احترام الآخرين واعترافهم، وبعدها تأتي الحاجة إلى الجماليات، أما الحاجة التي تأتي في قمة الهرم فهي الحاجة لتحقيق الذات، والتي تعكس حاجة الفرد في تحقيق كل ما ينسجم مع إمكاناته ورغبته في أن يصبح ما يريد أن يكون، وما يمكنه أن يكون. والشكل التالي يوضح هرم ماسلو للحاجات:



ووفقا لهذه النظرية فإن الإنسان يسعى لتحقيق الحاجة الإنسانية وإشباعها، وعندما يتم إشباع الحاجة عند الفرد فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الرضا لديه، كما أن زيادة الرضا تؤدي إلى زيادة قوة الحاجة.

ثانياً: نظرية العاملين لفريدريك هيرزبرج (Herzberg): (آل ناجي، 1993؛ حكيم، 2009؛ الشيخ وشرير، 2008؛ العبود، 1993).

أكدت هذه النظرية على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاديين، وقد قام هيرزبرج بالتعاون مع زملائه بإجراء دراسات، استنتج منها أن الرضا عن العمل أو عدمه ينشأ من مجموعتين منفصلتين من العوامل هي:

1. عوامل الصحة الوقائية: وهي العوامل المتعلقة بالظروف المحيطة بالعمل أكثر من محتوى العمل نفسه، وتمثل العناصر الخارجية التي تتعلق بمحيط العمل وبيئته، وتشتمل هذه العوامل على: السياسة الإدارية للشركة، الإشراف، العلاقة مع المشرفين، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الرؤساء، الراتب، الأمن الوظيفي، ظروف العمل، والمركز.
2. العوامل الدافعة: وهي العوامل في حالة وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي، ويؤدي توفرها في العمل إلى الشعور بالرضا، والقناعة لدى

العاملين، وهي غالبا ما تكون ضمن العمل فنطلق عليها عوامل داخلية، وهذه تعتبر دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، وتشمل: الإنجاز، الاعتراف، التقدم أو الترقي، العمل نفسه، إمكانية النمو، وتحمل المسؤولية، وتعتبر هذه العوامل ضرورية لحدوث الرضا عن العمل، ولكن نقصها يؤدي إلى حدوث عدم الرضا.

ثالثاً: نظرية التوقع لفكتور فروم (Vroom):

بين فروم من خلال نظريته أهمية الحوافز المادية، واستنتج أن قوة الحافز لدى الفرد لبذل الجهد للقيام بعمل ما تعتمد على نوعين من التوقع:

1. توقع الفرد للنجاح للوصول إلى الإنجاز، أي قناعة الفرد بأن قيامه بسلوك معين يؤدي إلى نتيجة معينة.
2. مكافأة الفرد المادية والمعنوية (ظاظا، 1993).

وتشير هذه النظرية إلى أن الرغبة والميل للعمل بطريقة معينة تعتمد على قوة التوقع، بأن ذلك العمل أو التصرف ستتبعه نتائج معينة، كما تشير إلى أن استمرارية الأداء وفعالية الدافع تعتمد على قناعة الفرد ورضاه وهما محصلة إدراكه بمدى العلاقة الإيجابية بين المكافآت التي يحصل عليها وبين ما يدرك ويعتقد أنه يستحقه (حكيم، 2009).

ويشير (العبود، 1993) إلى أن التوقع هو قوة اعتقاد الإنسان أن مستوى معين من الجهد سيتبعه مستوى معين من الأداء، ويمثل التوقع تقدير موظف ما لاحتمال أن نتيجة ما ستؤدي إلى نتيجة أخرى.

فالرضا الوظيفي يفسر على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، وتفترض هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول

على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (الشيخ وشرير، 2008).

رابعاً: نظرية الإنجاز لمكليلاند:

تشير هذه النظرية إلى أن سلوك الفرد ينبع من ثلاث دوافع أساسـية، هـي: الإنجاز، والانتماء، والقوة، ويرى مكليلاند أن هذه الدوافع موجودة لدى كـل فـرد، ولكن بنسب متفاوتة، ووصفها على النحو الآتي:

1. دافع الإنجاز: يعبر عن حاجة الفرد للوصول إلى الأهـداف التـي تتحـدى قدراته، ويمكن تحديده من خلال الفرق بين مستوى الطمـوح لـدى الفـرد، ومستوى الأداء الفعلي، حيث يرتفع الدافع إلى الإنجاز عندما تزداد المـسافة بين مستوى الطموح ومستوى الأداء.
2. دافع الانتماء: يعبر عن حاجة الفرد لتكوين علاقة شخصية متينة مع الآخرين فالأفراد الذين يتصفون بارتفاع قوة دافع الانتماء يتحقق الإشـباع والرضـا لديهم عندما يستطيعون بناء علاقة طيبة مع الآخرين.
3. دافع القوة: يعبر عن حاجة الفرد إلى التحكم أو السيطرة في سلوك الآخرين، لذا فإن الأفراد الذين يتصفون بارتفاع الدافع إلى القوة يتحقق الإشباع والرضا لديهم من خلال إدراكهم لتحقيق النفوذ والسيطرة على الآخـرين (الـشيدي، 2001).

خامساً: نظرية عدالة العائد لآدامز (Adams):

قدمت نظرية عدالة العائد، والتي من أشهر باحثيها آدامز (Adams) تفسيرا للرضا الوظيفي، حيث ترى النظرية أن العلاقة بين العامل ومؤسسته علاقة تبادلية، يقدم العامل فيها جهده وخبرته، مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر، والترقيـات، والتأمين الصحي، وغيرها، ومن هنا إذا وجد الفرد أن هناك أي اختلال في الحوافز التي يحصل عليها، فإنه يترتب على ذلك تصرفات وسلوكيات عديدة مثل: تخفـيض ما يقدمه للمؤسسة، وتشويه إدراكاته أو تصوراته حول ما يحصل عليه أو ما يقدمه الآخرون من جهد (السعود، 2001).

وهناك ثلاث خطوات أساسية ترتكز عليها نظرية العدالة هي:

1. التقييم: قياس العلاقات الاجتماعية، وقياس المدخلات والمكافـآت، ومقـدار الجهد المبذول في العمل.
2. المقارنة: مقارنة مكافآت الشخص بما يبذله من جهد العمل، ومقارنة ذلك بما يحصل عليه أقرانه وما يبذلونه من جهد.
3. السلوك: إدراك العلاقة بين التقييم والمقارنة، فعندما يدرك الفرد بأن الوضـع يتصف بالعدالة فإنه يستجيب بشكل إيجابي، أما إذا كان الوضع غير عـادل فيستجيب بشكل سلبي، ويقلل من إنتاجيته (حكيم، 2009).

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي مفهوم ذو جوانب وأبعاد متعددة، تمثل فـي مجملهـا الرضا الكلي عن العوامل، وقد اختلفت الدراسات وتباينت وجهات نظـر البـاحثين حول تحديد الأبعاد والعوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، نظرا لاختلاف البيئات ومحاور الاهتمام بينهم، إذ أن ما يراه باحث أنه يرضي الفرد عن عمله، قد لا يراه آخر أنه مرضيا للفرد عن عمله. ومن غير الضروري أن تكـون هنـاك علاقـة ارتباطية بين هذه العوامل، فقد يكون الفرد راضيا عن جوانب معينة، وغيـر راض عن جوانب أخرى، ولكن من الأهمية بمكان أن الرضا عن العمل يرتبط بمـشاعر الفرد وأحاسيسه تجاه العمل، وهي التي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد (بني سلامة والجعنيني، 2000).

يرى (عبدالخالق، 1986) أن هناك مجموعة من العوامل التـي تـسهم فـي تكوين الرضا الوظيفي وتؤثر في مستواه وهي:

1 العوامل الذاتية: المتعلقة بالفرد وتقسم إلى عوامل متعلقـة بقـدرات ومهـارات العاملين، ويمكن معرفتها عن طريق خصائص وسمات مجتمع العاملين، مثـل: العمر والتعليم والخبرة، وعوامل تتعلق بمستوى الدافعية لدى الفرد ومدى تـأثير دوافع العمل لديه.

2 العوامل التنظيمية: المتعلقة بالمدرسة وسياستها وظروف العمل فيها مثل: نظم وأساليب وإجراءات العمل، والعلاقة مع الآخرين في محيط العمل، وظروف العمل وشروطه، والوظيفة وما توفره لشاغلها من إشباعات.

3 العوامل البيئية: المتعلقة بالبيئة المحيطة بالعمل ودورها في التأثير على الموظف ورضاه عن وظيفته، إذ تعتبر قدرة الموظف على التكيف مع وظيفته واندماجه فيها من العوامل المحددة لرضاه الوظيفي.

ويعرض (أسعد ورسلان، 1982) وجهة نظر كيث (Keth) لعوامل ومحددات الرضا الوظيفي فيما يلي:

1 كفاية الإشراف المباشر.
2 الرضا عن العمل ذاته.
3 الاندماج مع الزملاء في العمل.
4 عدالة المكافآت.
5 الحالة الصحية (البدنية والذهنية).
6 وضوح هدف المؤسسة.

وبالإضافة لما سبق يرى (الشيدي، 2001) أن هناك عوامل أخرى لها أهميتها في تكوين الرضا الوظيفي منها ما هو متعلق بنمط الإشراف والإدارة، وغيرها تتعلق بالأمان الوظيفي، والأجر وفرص الترقي، ويضيف لوثانز. ويتضح مما سبق أن هناك عوامل عديدة تؤثر في الرضا الوظيفي، سواء النابعة من الفرد، أو من العمل الوظيفي، أو من البيئة التنظيمية المحيطة بالفرد، وتتفاوت هذه العوامل في درجة أهميتها بالنسبة للفرد من مجتمع إلى آخر، فقد يزداد تأثير عامل دون آخر على الرضا الوظيفي في مجتمع معين، في حين قد لا يكون هذا العامل مؤثر على الرضا الوظيفي في مجتمع آخر.

علاقة التوافق الزواجي بالرضا الوظيفي:

يرى قودوين وكرامر (Goodwin & Cramer, 2000) فيريان أن التوافق الزواجي يسهم في شعور الفرد بأنه محط اهتمام الآخرين وأن التوافق الزواجي في

محيط العمل يوفر دعم التقدير الذي يعمل على إشباع الحاجات للاعتراف والتقدير وتدعيم الإحساس بقيمة الذات.

كما يرى (العبدلي، 2008) أن التوافق الزواجي باعتباره تغذية راجعة تساعد الفرد في تقويم أفكاره وفقا لما يحصل عليه من الأعضاء الآخرين في شبكته الاجتماعية، من خلال تقدير الذات الذي يتضمن توفير الحب والقبول والتقدير والاحترام من خلال توفير دعما معنويا للشخص، والانتماء المتمثل في شعور الفرد بالانتماء إلى جماعة اجتماعية تتقبله وتشبع حاجاته.

مما سبق نرى أن التوافق الزواجي مصدرا لشعور الفرد بالأمن النفسي خلال قيامه بعمله، خاصة عند مواجهة الأخطار وأنه بحاجة إلى دعم أفراد الأسرة له.

2.2 الدراسات السابقة:

احتل موضوع التوافق الزواجي اهتمام الباحثين، وتعرض للدراسة والبحث وإن كان بمسميات أخرى، ومن جوانب متعددة، وكذلك الرضا الوظيفي، وتتناول الدراسة الحالية الدراسات من خلال ثلاثة محاور:

الأول: الدراسات التي تناولت التوافق الزواجي وعلاقته بمتغيرات مختلفة.

الثاني: الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي مع بعض المتغيرات.

الثالث: الدراسات التي تناولت التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي.

1.2.2 الدراسات التي تناولت التوافق الزواجي:

أجرى (سمور، 1997) دراسة تنبؤية لقياس درجة التوافق الزواجي في ضوء عدد من المتغيرات على التوافق الزواجي، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد أثر بعض المتغيرات على التوافق الزواجي، لعينة من المعلمين وزوجاتهم، وقد تكونت العينة من (81) زوجا من المعلمين، أظهرت نتائج الدراسة أن التوافق الزواجي ارتبط ارتباطا إيجابيا دالا مع الزواج السعيد لوالدي الزوج، وحل الخلافات بين الزوجين بالنقاش والحوار المتزن، ووجود اتفاق بين الزوجين حول تربية الأبناء، بينما لم تكن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا للمتغيرات الأخرى، كما أشارت

نتائج الدراسة إلى أن متغيرات حل الخلافات بين الزوجين بالحوار، واتفاق الزوجين حول تربية الأبناء، وعمر الزوج عند الزواج، أسهمت في تقسيم معظم تباين التوافق الزواجي للأزواج، أما بالنسبة للتوافق الزواجي للزوجات فقد أظهرت النتائج إن التوافق الزواجي للزوجات ارتبط ارتباطا دالا مع علاقة الزوجة لأهل زوجها، وحل الخلافات بين الزوجين بالنقاش، والاتفاق حول تربية الأبناء، بينما لم تكن دالة بالنسبة للمتغيرات الأخرى.

وأجرى (عبدالرزاق، 1998) دراسة بعنوان "المساندة الاجتماعية كمتغير وسيط في العلاقة بين المعاناة الاقتصادية والخلافات الزوجية" وهدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين إدراك المعاناة الاقتصادية كأحد أنواع الضغوط النفسية، والخلافات الزوجية، وكذلك الكشف عن دور المساندة الاجتماعية كمتغير نفس اجتماعي يحتمل أن يخفف من وقع المعاناة الاقتصادية على الخلافات الزوجية، وتكونت عينة الدراسة من (180) من المتزوجين (100) ذكور، (80) إناث ممن تراوحت أعمارهم ما بين (28-51) عاما واستخدم الباحث استبيان المعاناة الاقتصادية، وآخر للخلافات الزوجية، ومقياس المساندة، وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الأزواج والزوجات في كل من إدراك المعاناة الاقتصادية والمساندة الاجتماعية، بينما توجد فروق دالة بين الأزواج والزوجات في إدراك الخلافات الزوجية، حيث أن الزوجات أكثر إدراكا للخلافات الزوجية من الأزواج،كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية موجبة بين المعاناة الاقتصادية والخلافات الزوجية لدى كل من الأزواج والزوجات.

كما أجرت (الحنطي، 1999) دراسة هدفت لمعرفة مشكلات التوافق الزواجي لدى الأسرة السعودية خلال السنوات الخمس الأولى للزواج، وتكونت عينة الدراسة من أزواج وزوجات سعوديين، بلغ عددهم (506) فردا بواقع (284) زوجة، و(222) زوجا، وطبق عليهم مقياس مشكلات التوافق الزواجي من إعداد الباحثة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر المشكلات شيوعا لدى الأزواج والزوجات السعوديين على الترتيب: مشكلات الزمن الذي يقضيه الزوجان معا، مشكلات أداء الدور، ومشكلات الاتصال، والمشكلات المالية، ومشكلات الغيرة، ومشكلات رعاية

الأطفال، ومشكلات وجود سمات عصابية لدى أحد الزوجين أو كلاهما، ومـشكلات اختلاف المستوى الثقافي والاجتماعي والديني بين الزوجين، ومشكلات تدخل أهـل الزوجين، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافـق الزواجي للمتزوجين لسنة فأقل أو أكثر من ثلاث سنوات، وكذلك وجود فروق ممن ليس لديهم أطفال، ومن لديهم أطفال.

وفي دراسة قام بها (فرج وعبدا ، 1999) بالبحث عن العلاقة بين التوافـق الزواجي وتوكيد الذات، حيث تكونت عينة الدراسة من (140) زوج و(140) زوجة بمتوسط عمر (39.9) للأزواج، و(34.4) للزوجات من العاملين بمصر، وكانوا من ذوي التعليم المتوسط والعالي، وأعد الباحث مقياس للتوافق الزواجي وتوكيد الـذات في العلاقات الزواجية، وبينت نتائج الدراسة عدم وجود فـروق دالـة بـين عينـة الدراسة في توكيد الذات، كما أن التوافق الزواجي يرتفع بارتفـاع مهـارة إبـداء الإعجاب، وضبط النفس، والاعتذار العلني، والمصارحة، ويتدنى التوافق الزواجـي حين ترتفع مهارة الدفاع عن الحقوق الخاصة، وتوجيه النقد وإظهـار الاخـتلاف، وتعتبر أكثر المهارات تنبؤا بتوافق الأزواج انخفاض مهارة توجيه النقد خاصة فـي حضور الآخرين، في حين يعتبر انخفاض مهارة توجيه النقد مع ارتفاع مهارة إبداء الإعجاب والتقدير للزوج أكثر المهارات تنبؤا بتوافق الزوجان.

وأجرى بلوم وميهاربين (Blum & Mehrabian, 1999) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة ما بين مزاج الزوجين وشخصيتهما من جهة، وبين التكيف الزواجي من جهة أخرى، واستخدما في دراستيهما مقاييس تقيس كل من السرور، والإثـارة، والسيطرة، بالإضافة إلى تطوير مقياس للتكيف الزواجي، واشتملت عينة الدراسـة على (166) متزوجا تراوحت أعمارهم ما بين (20-85) سـنة، وأشـارت نتـائج الدراسة إلى أن الأزواج الذين تمتاز حياتهم بخاصـية الـسرور والـسيطرة علـى مزاجهم كانوا أكثر سعادة في زواجهم، كما أن أفضل الأشخاص تكيفا زواجيا لديهم أفضل الرفاق وهم أكثر رضا عن زواجهم، وإن الزوجات اللاتـي يـشعرن بعـدم السعادة كان لديهن عدم رضا عن زواجهن، كما توصلت الدراسة إلـى أن الأفـراد يختارون رفاقهم بمزاج مشابه لهم.

وقام (رشاد، 2000) بدراسة بعنوان "الخصال الشخصية والتنبـؤ بـالتوافق الزواجي لدى الشباب" وتهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الخصائص الشخصية وجوانب الحياة الزواجية لدى عينة الدراسة من الشباب والشابات والتعـرف علـى الفروق بينهم في خصائص الشخصية وجوانب الحيـاة الزواجيـة وأي خـصائص للشخصية تؤثر على جوانب الحياة الزواجية، ويمكن من خلالهـا التنبـؤ بـالتوافق الزواجي، وقد تكونت عينة الدراسة من (180) فـرداً (90) شـابا، و(90) شـابة بمتوسط عمري (27.5) سنة وقد استخدم الباحـث مقيـاس نيوكـارد للشخـصية لأندرسون من ترجمة وتعريب الباحث، ومقياس جوانب الحياة الزوجية، إعداد سعيد علي مانع، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطيـة دالـة إحـصائيا بـين خصائص الشخصية وبين جوانب الحياة الزوجية لدى الشباب والـشابات، ووجـود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب والشابات في بعض خصائص الشخصية منها بعد (الحساسية / العصابية) لصالح الشابات، وبعد (الحـب / الاهتمـام بـالآخرين) لصالح الشباب، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الباب والـشابات فـي (حب الاختلاف / الانبساطية / الميل للمخاطرة / الشجاعة / الأنانيـة / مناهـضة المجتمع / الصراحة والوضوح / التوجه الخلقي/ الضبط الداخلي)، وكـذلك وجـود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشباب والشابات في بعض جوانب الحياة الزواجيـة وهي أبعاد (التخاطب، المسائل الشخصية والمسائل الخاصة) لصالح الشباب، وتنبأت الدراسة بأن بعض خصائص الشخصية تؤثر تأثيرا كبيـرا علـى جوانـب الحيـاة الدراسية وجوانب الحياة الزواجية التي تساعد على التوافق الزواجي.

وفي دراسة (لعلي، 2008) بعنوان "المساندة الاجتماعية واتخاذ قرار الزواج، واختيار القرين وعلاقتهما بالتوافق الزواجي" بين مجموعتين الأولـى (50) عـاملا متزوجا يتسمون بمشاركة أسرهم لهم في اتخاذ قرار الزواج، واختيار القرين قبـل الزواج، ومدعمون بمساندة اجتماعية وعاطفية، والثانية (50) عاملا متزوجا ولكنهم غير مدعمين بمساندة اجتماعية عاطفية، لم يشارك أحد من الأسرة في اتخاذ قـرار الأزواج واختيار القرين قبل الزواج، وجميعهم بمتوسط عمر (30) عاما من مصر،

واستخدام استبيان المساندة الاجتماعية لساراسون وآخرون وتعريب الشناوي وأبوبية، ومقياس اتخاذ القرار لسيف الدين عبدون، واستبيان فحص العلاقة الزواجية واستبيان التوافق الزواجي، والاثنان من إعداد ماكوين وباربرا بلـوم ، وأظهـرت نتائج الدراسة وجود فروق بين المجموعتين في القدرة على اتخاذ القـرار باتجـاه المدعومين بالمساندة، كما تبين وجود فروق دالة بين المجموعتين في بعـد العلاقـة الزوجية الإيجابية في اتجاه المدعومين بالمساندة، كذلك وجدت الدراسة فروق دالـة بين المجموعتين في التوافق الزواجي تجاه المدعومين بالمساندة.

أما دراسة (العمودي، 2001) والتي توضح العلاقة بين التوافـق الزواجـي وتوكيد الذات وارتباطه ببعض المتغيرات لدى المتزوجين بمنطقة مكة المكرمة، فقد هدفت إلى بحث هذه العلاقة، وتكونت عينة الدراسة من (440) زوجاً وزوجة مـن مدينة مكة المكرمة وجدة والطائف، وقد استخدم الباحث مقياس التوافـق الزواجـي وتوكيد الذات في الحياة الزواجية من إعداد (فرج وعبدا ، 1999)، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجـي بـاختلاف النـوع لصالح الذكور، وعدم وجود فروق في توكيد الذات باختلاف النـوع، كـذلك عـدم وجود فروق في التوافق الزواجي باختلاف المستوى التعليمي، أو الدخل الـشهري، بالإضافة إلى عدم وجود فروق في التوافق الزواجي تعزى لمدة الزواج، أو العمـر عند الزواج، وأخيرا عدم وجود فروق بين التوافق الزواجي وتوكيد الذات لدى عينة الدراسة.

وفي دراسة لوانغ وغران (Wang & Crane, 2001) هدفت إلى التعـرف على العلاقة بين التكيف الزواجي والاستقرار الزواجي عند الأسرة النووية المكونـة من أب وأم وأبنائهم، وأثر ذلك في اكتئاب الأبناء، وقد تكونت عينة الدراسـة مـن (74) عائلة لديهم طفل في سن المدرسة وقد تم تطبيق اختبار التكيـف الزواجـي، قائمة الوضع الزواجي، استبانة النظام العائلي، وقائمة الاكتئاب عند الأطفال، وبينت نتائج الدراسة أن الآباء الذين لديهم عدم تكيف أو استقرار زواجـي كـانوا أكثـر احتمالية لأن يكونوا مكتئبين، كما أظهرت النتائج أن الأمهات لم يكن لهن تأثير مهم

على اكتئاب الأبناء، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الآباء عندما يشعروا بعدم تكيف زواجي فإن أبنائهم يكونوا أكثر احتمالية لأن يكون لديهم أعراض اكتئابية.

وبحث (الحمد، 2003) مدى تأثر التكيف الزواجي وإستراتيجيات حل الصراع بعمر الزواج والمستوى التعليمي للزوجين، لدى عينة من الأزواج الأردنيين، حيث تكونت عينة الدراسة من (222) زوجاً وزوجة، واستخدم مقياس التكيف الزواجي، ومقياس إستراتيجيات الصراع، وأظهرت النتائج أن التكيف الزواجي للأردنيين مرتفعا، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكيف الزواجي بين الأزواج والزوجات، كما أشارت النتائج إلى أن التكيف الزواجي لا يتأثر بعمر الزواج أو المستوى التعليمي للزوجين.

وأجرى (كتابي، 2004) دراسة هدفت إلى معرفة أهمية بعض المتغيرات في التكيف الزواجي مثل عدد سنوات الزواج، والمستوى التعليمي، عمل الزوجة، وقد تكونت من (576) أسرة، وروعي أن يكون لكل أسرة طفل واحد على الأقل لتجنب أسباب قد تؤدي لسوء التكيف الزواجي، وتم استخدام استمارة بيانات عامة أعدها الباحث تتعلق بالزوجين من حيث الجنس، العمر، السن عند الزواج، مدة الزواج، المستوى التعليمي، والعمل، ومقياس التسلط الزواجي من إعداد الباحث، ومقياس التوافق الزواجي من إعداد خليل، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكيف الزواجي لدى كل من الزوج والزوجة ومتغير عدد سنوات الزواج، حيث يزيد التكيف الزواجي كلما زادت عدد سنوات الزواج، كما أظهرت النتائج وجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكيف الزواجي تبعا لمتغير عمل الزوجة ولصالح الزوجات اللواتي لا يعملن مما يشير إلى أن الزوجات غير العاملات أكثر تكيفا من الزوجات العاملات.

وفي دراسة قام بها (المطوع، 2004) بعنوان "أساليب الزوجين في اتخاذ القرارات الأسرية في ضوء التوافق بين الزوجين" وتناولت بالدراسة والتحليل عينة تكونت من (130) فردا، (65) من الأزواج، (65) الزوجات، بعضهم يشغل مناصب قيادية، وبعضهم الآخر يشغل وظائف عادية، وأوضح الباحث ضرورة مراجعة القرار، فعلى الرغم من أنه لا بد أن يتبع الطرفان منهجا علميا قبل أن

يصدر القرار، إلا أن هناك عوامل تتعلق بمتخذ القرار نفسه، مثل : مهارته، وعاداته وانفعالاته غير الشعورية، وقيمه وأهدافه، وما لديه من معلومات ومعارف وأفكار، ولا سيما وأن حصيلة كل ذلك له تأثير على أسلوب الفرد في اتخاذ القرار.

كما أجرى (أبو أسعد، 2005) دراسة بعنوان "أثر التكيف الزواجي في التكيف النفسي وتلبية الحاجات النفسية الأساسية لدى الأبناء" هدفت إلى التعرف على أثر التكيف الزواجي وبعض المتغيرات الزواجية على كل من التكيف النفسي وتلبية الحاجات النفسية الأساسية لدى الأبناء، وحاولت معرفة فيما إذا كان لكل من تحصيل الطفل وجنسه دور في تكيفه وتلبية حاجاته النفسية، وتألفت عينة الدراسة من (384) أسرة تتكون من أب وأم مع أحد أبنائهم، وتراوحت صفوف الأبناء بين الخامس والتاسع، واستخدم مقياس التكيف الزواجي الذي تم تعريبه ويتألف من (35) فقرة تمثل بعدا واحدا، وتشير الدرجة الكلية إلى مستوى التماسك والانسجام والرضا الزواجي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التكيف النفسي وتلبية الحاجات النفسية لدى الأبناء تعزى لمستويات التكيف الزواجي، ولصالح مستوى التكيف الزواجي الأعلى، وكذلك فروق ذات دلالة إحصائية في كل من التكيف النفسي وتلبية الحاجات النفسية لدى الأبناء تعزى للمستوى الاقتصادي، وعدد الأطفال في الأسرة، والمستوى التعليمي، والتحصيلي للأطفال، ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التكيف النفسي وتلبية الحاجات النفسية تعزى لمتغيرات مدة الزواج وجنس الطفل وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأم العاملة، والأم غير العاملة من حيث التكيف النفسي وتلبية الحاجات النفسية.

وفي دراسة أجرتها (باصويل، 2008) بعنوان "التوافق الزواجي وعلاقته بالإشباع المتوقع والفعلي للحاجات العاطفية المتبادلة بين الزوجين" هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهمية إشباع الحاجات العاطفية في التوافق بين الزوجين، وتكونت عينة الدراسة من زوجات وأزواجهن حيث بلغ عددهم (200) زوج وزوجة، (100) أسرة تتكون من (200) مستجيبا ومستجيبة واستخدمت الباحثة استمارة البيانات الأولية والتي تشتمل على عمر كل من الزوج والزوجة، ومستواهما التعليمي

والوظيفي، وعدد الأبناء وجنسهم، ودخلهما الشهري، ودرجة القرابة بن الـزوجين، وكذلك مقياس الحاجات العاطفية المتوقعة والفعلية للزوجين مـن إعـداد الباحثـة، بالإضافة إلى مقياس التوافق الزواجي من إعداد مانسون-ليرنر، وقد قننه على البيئة المصرية عادل عز الدين الأشول، وأظهرت نتائج الدراسة أن الفـروق فـي قـوة الحاجات المتوقعة السبعة بين الزوجات والأزواج دالة إحـصائيا باسـتثناء بعـدي (التقدير والقبول) وبينت النتائج أن قوة الفروق في الحاجات الفعليـة الـسبعة بـين الأزواج والزوجات دالة إحصائيا باستثناء أبعاد (القيم والقبول الثقة)، بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين المنسجمين وغير المنسجمين في إشـباع الحاجـات العاطفية المتوقعة وفي شعورهم بالتوافق الزواجي.

وهدفت الدراسة (العبدلي، 2008) للتعرف على الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من فاعلية الذات والتوافق الزواجي لدى عينة مـن المعلمـين المتـزوجين بمكـة المكرمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الذكاء الانفعالي (لرزق، 2002) ومقياس فاعلية الذات (للعدل، 2001)، ومقياس التوافق الزواجي (لفرج وعبـدا ، 1999) وذلك على عينة تكونت من (300) معلماً من المعلمين المتزوجين بمدينـة مكة المكرمة، وأسفرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد الذكاء الانفعالي وبين التوافق الزواجي لدى أفراد عينة الدراسة. بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد التوافق الزواجي وبين فاعلية الـذات لـدى أفراد عينة الدراسة.

وأجرى (الشهري، 2009) دراسة هدفت إلى التعرف على التوافق الزواجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية (المؤهل التعليمي، عدد الأطفال في الأسرة، مـدة الزواج، العمر عند الزواج) لدى عينة من المعلمين المتزوجين في محافظـة جـدة، وتكونت عينة الدراسة من (400) معلم، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سـالبة بين التوافق الزواجي وبعد العصابية، ووجود علاقة موجبة بين التوافـق الزواجـي وبين أبعاد الانبساط، الصفاوة، الطيبة، يقظة الضمير. وأخيرا وجود فـروق بـين التوافق الزواجي وبين (المؤهل العلمي، عدد الأطفال في الأسرة، مدة الزواج، العمر عند الزواج) لدى المعلمين المتزوجين في محافظة جدة.

في دراسة قام بها (العنزي، 2009) حيث هدفت على التعـرف علـى دور أساليب التفكير ومعايير اختيار الشريك وبعض المتغيرات الديمغرافية فـي تحقيـق مستوى التوافق الزواجي لدى عينة من المجتمع السعودي، وتكونت عينة الدراسـة من (372) من المواطنين السعوديين المتزوجين الـذكور فـي مدينـة الريـاض، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: يصنف (16.9%) من عينة الدراسة في المستوى المنخفض من التوافق الزواجي، و(15.3%) مـن عينـة الدراسـة فـي المستوى المرتفع من التوافق الزواجي، و(67.8%) من عينة الدراسة في المـستوى المتوسط من التوافق الزواجي، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فـروق فـي مستوى التوافق الزاوجي بحسب اختلاف معايير الاختيار الزواجي، ووجود فـروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق الزواجي بين الفئـات العمريـة للـزوجين لصالح الأزواج الذين يتفوقون في العمر بما لا يزيد عن (10 سنوات).

2.2.2 الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:

أجرى مصطفى (1989) دراسة هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الإعدادية في الإمارات العربية المتحدة، على عينة تكونـت مـن (321) معلما ومعلمة، من (25) مدرسة إعدادية، وأظهرت نتائج الدراسة:

1. عدم وجود أثر للجنس في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.
2. وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات أفراد العينة حـسب المؤهـل الدراسي ولصالح حملة الشهادات الأقل من مستوى الجامعة.
3. رضا أفراد العينة عن كل من (الراتب، الإدارة المدرسية، المكانـة الاجتماعيـة للمهنة، الإشراف، والعلاقات السائدة في المدرسة).

كما أجرى (آل ناجي، 1993) دراسة هدفت إلى إيجـاد الـصدق العـاملي لنظرية هيرزبيرج، من خلال تفاعلها مع المتغيرات الديمغرافية للمبحـوثين البـالغ عددهم (475) معلما ومعلمة من المرحلة الثانوية ، وتكونت أبعاد الرضا الـوظيفي من: الرضا عن العمل، والرضا عن محتوى العمل، والرضا الكلـي عـن العمـل. وجاءت النتائج متوافقة مع صحة النظرية، من حيث انتظام أبعاد الرضا ببيئة العمل،

والرضا عن العمل في محتواه والرضا الكلي عن العمل، فضلا عن وجود الأثر الدال إحصائيا لتفاعل الجنس والجنسية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة والتخصص العلمي والعمر، في متغيرات الرضا عن العمل، وفي دراسة (عليمات، 1994) الهادفة إلى معرفة الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، وعلاقة ذلك بالجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، وسنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي، حيث اشتملت العينة على (3284) معلما ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة:

وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا عن العمل تعزى لكل من: العمر، سنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي.

مجال الراتب والحوافز هي الأقل رضا عن العمل لدى أفراد العينة.

أما دراسة لياكو وسيكماتشر (Liacqu & Schumacher, 1995) فقد ركزت على تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الدراسات العليا مستخدمة تقسيم هيرزبيرج في نظرية العاملين، وذلك للتعرف على العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة في العمل، والعوامل المسببة لعدم الارتياح في العمل، وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل المسببة للرضا عن العمل (الدافعة) تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو، وتقدير الآخرين، وما تتطلبه من خدمات تقدمها المنظمة للعاملين وفيها تؤدي إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وتحسين الأداء، أما العوامل التي يؤدي إلى عدم وجودها إلى عدم الرضا (العوامل الصحية) فترتبط بالأجور، وسياسة المنظمة، والإشراف الفني، والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والمركز الاجتماعي.

وأجرى اونجكسوان (Ongkasuwan, 1995) دراسة بعنوان الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الخاصة في تايلند، هدفت إلى بحث الإدراكات الحسية للرضا الوظيفي بين معلمي المدارس الخاصة في بانكوك، وتحديد ما إذا كان الرضا الوظيفي متعلقا بالمتغيرات الإحصائية، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من (612) معلما في مدارس خاصة، وأظهرت نتائج الدراسة نسبة عالية من الرضا

الوظيفي في متغيرات الرضا الداخلي وهي: الانتفاع من القابلية والخدمة الاجتماعية، بينما كانت حسابات الرضا الأقل لمتغيرات الرضا الخارجي وهي الأمن والاستقلال، والتميز، والتقدم، والتعويض، والإشراف التقني، والإشراف على العلاقات الإنسانية.

للرضا الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

وأجرى (حريم، 2001) دراسة هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في الأردن، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة الدراسة (125) عضو هيئة تدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى تفاوت مستويات الرضا الوظيفي فيما يتعلق في مجالات العمل المختلفة، كذلك وجود فروق في الرضا الوظيفي تعزى للجنس، والعمر، وسنوات الخبرة.

وفي دراسة قام بها(شمسان، 2001) هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، وعلى الأساليب المتبعة في تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس في مختلف كليات الجامعة ممن يتمتعون بالجنسية اليمنية ولا يشغلون مناصب إدارية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: أن ترتيب أبعاد الرضا جاء على النحو التالي: الرضا عن محتوى العمل الجامعي، الرضا عن جماعة العمل الجامعي، الرضا المالي، الرضا عن ساعات وظروف العمل الجامعي، الرضا عن نمط الإشراف وفرص التقدم والترقية.

وهدفت دراسة (السعود، 2001) إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، وعلاقته ببعض المتغيرات وهي: الجنس والحالة الاجتماعية، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الجامعة، ونوع الكلية، ولجمع معلومات الدراسة استخدمت استمارة تألفت من ثلاثة أجزاء طورها الباحث وتكونت عينة الدراسة من (105) عضو هيئة تدريس من حملة الدكتوراة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حبين كانت قليلة في مجالي الراتب والحوافز

والترقية، وأوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس، ونوع الكلية، وأشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الحالة الاجتماعية، والعمر، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة.

وأجرى (الرويلي، 2001) دراسة بعنوان الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية، هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام التابعة لوزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة الحدود الشمالية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات التعليم العام في البعد الكلي، وفي جميع مجالات الدراسة ما عدا مجال المكانة الاجتماعية، حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المديرات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي، وفي مجال ظروف العمل، وفرص النمو والتقدم الوظيفي، تعزى للمرحلة التعليمية ولصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية، وبينت الدراسة مجموعة من معوقات الرضا الوظيفي منها: عدم أخذ المسؤولين برأي مديري ومديرات المدارس أثناء تعيين معلمين ومعلمات جدد، وقلة الرواتب وعدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل، وعدم تعاون أولياء الأمور في خدمة أهداف المدرسة، وعدم العدالة في استحقاقية منح الترقية.

وأجرى (العطوي، 2004) دراسة تناولت أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في السعودية، هدفت إلى معرفة أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في السعودية، واشتمل مجتمع الدراسة على (277) موظفا، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذا دلالة إحصائية لمصادر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين تجاه مصادر الضغوط والرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية.

وهدفت دراسة (العاجز ونشوان، 2004) إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة،

وتكونت عينة الدراسة من (302) معلما ومعلمة، وأسفرت نتـائج الدراسـة عـن الإشارة إلى أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم فـي تطـوير فعاليـة أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعـاة احتياجـات المعلمـين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشـارت النتـائج إلـى وجود فروق دالة إحصائيا بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بالنـسبة لسنوات الخدمة.

وفي دراسة قام بها درامستدج (Dramsted, 2004) بعنوان الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى المعلمين في النرويج، وقامت الدراسة على أساس أن توظيف المعلمين وتحفيزهم للبقاء في وظائفهم أصبح تحدي تربوي رئيسي فـي النـرويج، حيث أن الطلب المتزايد على المعلمين من العوامل التي أدت إلـى ارتفـاع نـسبة الدوران الوظيفي وزيادة المشاكل المتعلقة بملء الوظائف الشاغرة، وهدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ين المعلمين، وكذلك إلـى مقارنة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بين المدارس العامة والخاصة في النرويج، وتكونت عينة الدراسة من (269) مدرس من المدارس العامة، و(57) مدرسا مـن المدارس الخاصة، أشارت نتائج الدراسة أن فقرات الرضا الوظيفي المتعلقة بالمناخ التنظيمي التربوي تساهم في زيادة الولاء العاطفي، وأن معلمي المدرسـة الخاصـة لديهم مستوى عال من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمـي، وأن المنـاخ والكفـاءة يمثلان التأثيرات الرئيسية التي تساهم في زيادة رغبة العاملين للبقاء في المنظمة.

وأجرى (الشوامرة، 2007) بعنوان مستوى الرضا المهنـي لـدى معلمـي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، وهدفت إلى التعرف على مستوى الرضا المهني لدى هذه الفئة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي للموظفين والمعلمات تبعـا لمتغيـر الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي تبعـا لمتغيـر

المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الرضا الوظيفي تبعـا لمتغير سنوات الخبرة.

وأجرى (الشيخ خليل وشرير، 2008) دراسـة بعنـوان الرضـا الـوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وتكونت عينـة الدراسـة مـن (360) معلما ومعلمة، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائيا فـي الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث، وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلـة الأساسـية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنـة لـلـذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط، والمرحلة الأساسـية الـدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد أي أثر على الرضا الوظيفي.

وأجرى (حكيم، 2009) دراسة بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمي التعلـيم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، هدفت إلى التعرف على مستوى الرضـا الوظيفي لدى المعلمين من الجنسين بمدارس التعليم العام ومدارس الفئات الخاصـة، وتكونت عينة الدراسة من (335) معلما ومعلمة باستخدام استبانة الرضا الـوظيفي للمعلمين من إعداد الباحث، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام منخفض، وأنه لا توجد أية فروق جوهرية بين الجنـسين فـي مستوى الرضا الوظيفي، وأنه لا توجد فروق أيضا لباقي متغيرات الدراسة.

3.2.2 دراسات تناولت العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي:

هدفت دراسة ويليامس (Williams, 2007) إلـى معرفـة العلاقـة بـين الإحتراق النفسي والرضا الزواجي، على عينة تبلغ (99) فردا، وتوصلت الدراسـة إلى وجود علاقة موجبة بين الرضا الزواجي والإنجاز الشخصي كبعد مـن أبعـاد

الإنهاك النفسي، أما بعد الجمود في العلاقات فارتبط سلبيا بالرضا الزواجي، حيث يقل الرضا الزواجي مع زيادة الجمود في العلاقات.

وفي دراسة قريبة من دراسة ويليامس أجرى (حراملة، 2007) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الإحتراق النفسي والحالة الاجتماعية للمعلم، وذلك على عينة من المعلمين عددهم (472) معلما من الجنسين، ممن يعملون في مدارس مدينة الرياض الثانوية الخاصة والحكومية منهم (378) معلما متزوجا و(98) أعزبا، وتوصلت الدراسة أن هناك فروقا بين المعلمين ترجع إلى الحالة الاجتماعية، حيث يزداد الشعور بالإنهاك النفسي لدى غير المتزوجين مقارنة بالمتزوجين، أي أن الزواج يعتبر واقيا من الإنهاك النفسي.

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة وبالرغم من تعددها حول موضوعي التوافق الزواجي والرضا الوظيفي إلا أنها تناولت في معظمها علاقة التوافق الزواجي ببعض التغيرات مثل: الجنس، والخبرة، والعمر، والمستوى الاقتصادي (الرواتب)، وما إلى ذلك، وكذلك بالنسبة للرضا الوظيفي والذي في معظمه ركز على أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الحكومية والخاصة والمدارس الأهلية، والعاملين في منظمات غير تربوية، ومنها ما يتعلق بالرضا عن الخدمات، التي تقدم للعاملين في حقل التعليم، ومنها ما يتعلق بالرضا عن المهنة ذاتها.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالتوافق الزواجي، إلا أن الاهتمام بدراسة التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي ومن خلال الدراسات التي تم عرضها لم توضح هذه العلاقة بشكل مباشر. وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد متغيرات البحث الحالي، وأبعاد المقاييس المستخدمة، وإلقاء نظرة على مفهوم التوافق الزواجي، وأبعاده والعوامل ذات التأثير الإيجابي أو السلبي عليها. وأثرها في تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية، لذات جاءت هذه الدراسة لسد النقص الحاصل في هذا المجال وهذا ما يميز الدراسة عن غيرها.

الفصل الثالث
المنهجية والتصميم

1.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية في منطقة تبوك في المملكة العربية السعودية للعام الدراسي 2010/2009 والبالغ عددهم (6500) معلما ومعلمة حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم في منطقة تبوك للعام 2010/2009، تم استثناء المعلمين والمعلمات غير المتزوجين ليصبح عدد مجتمع الدراسة (4350) معلما ومعلمة.

2.3 عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (435) معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية في منطقة تبوك وذلك بواقع (10%) من مجتمع الدراسة، أما الاستبانات المستردة فكانت (343) استبانة وتم استبعاد عدد من الاستبانات غير الصالحة للتحليل وعددها (23) استبانة ليصبح عدد عينة الدراسة النهائي (320).

ويبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة ونسبة أفراد العينة حسب كل متغير للعدد الإجمالي للعينة.

جدول رقم (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة		العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكور	184	%57.5
	إناث	136	%42.5
المؤهل العلمي	بكالوريوس	172	%53.75
	دبلوم	90	%28.12
	دراسات عليا	58	%18.12
الخبرة التعليمية	أكثر من (10) سنوات	128	%40
	بين (5-10) سنوات	112	%35
	أقل من (5) سنوات	80	%25

يتضح من الجدول رقم (4) توزيع أفـراد عينـة الدراسـة مـن المعلمـين والمعلمات حسب المتغيرات التالية: النوع الاجتماعي، المؤهل العلمـي، والخبـرة التعليمية.

ويتضح من الجدول أن العينة تكونت من الذكور والإنـاث بنـسبة 57.5%، 42.5% على التوالي، كما يلاحـظ تـوزيعهم حـسب المؤهـل العلمـي 53.7% للبكالوريوس، 28.1% للدبلوم، و18.1% للدراسات العليا. أما بالنسبة للخبرة فكانت النسب للخبرة هي: الأكثر 40% يليها 35%، وللخبرة القليلة 25%.

3.3 أدوات الدراسة:

أستخدم الباحث الأدوات التالية لجمع البيانات وهي :

1- مقياس التوافق الزواجي .

2- مقياس الرضا الوظيفي .

3- مقياس التوافق الزواجي:

قام الباحث بإعداد مقياس للتوافق الزواجي وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري الذي يتعلق بموضوع الدراسة، والبحث في المقاييس والاستبانات ومن أهم المقاييس والاستبانات التي تم الرجوع إليها:

1. مقياس التكيف الزواجي لسبانير (Spanier) من ترجمة (أبو أسعد، 2009).
2. مقياس الرضا الزواجي لبورنت (Burnett) من ترجمة (أبو أسعد، 2009).
3. مقياس التوافق الزواجي وتوكيد الذات من إعداد (فرج وعبدا ، 1999).
4. مقياس مشكلات التوافق الزوجي من إعداد (الحنطي، 1999).
5. استمارة الخلافات الزواجية من إعداد (الجهني، 2005).

صدق مقياس التوافق الزواجي: تم التحقق من صدق مقياس التوافـق الزواجـي بالطرق التالية:

1- صدق المحكمين:

تم التأكد من صدق مقياس التوافق الزاوجي استنادا إلى آراء المحكمين على أن الفقرات تقيس ما وضعت لأجله، وأن هذه الفقرات كافية لتغطية أهـم جوانـب

التوافق الزاوجي، حيث عرض المقياس على هيئة من المحكمين من الجامعات السعودية الحكومية وجامعة عمان العربية من تخصصات التربية وعلم النفس، والقياس والتقويم، والإرشاد النفسي، والخدمة الاجتماعية، وتم الإبقاء على الفقرات التي وافقت عليها هيئة المحكمين من حيث أنها مناسبة في صياغتها ومضمونها وتمثيلها للجوانب التي أعدت من أجلها، وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات التي اتفق عليها (80%) على الأقل من المحكمين، وبناء على ذلك تم حذف وإضافة وتعديل بعض الفقرات، كما قامت إدارة البحوث بالمملكة العربية السعودية بحذف واستبدال عدد من الفقرات لعدم ملاءمتها للبيئة السعودية.

2- الصدق التلازمي:

تم تطبيق مقياس التوافق الزاوجي على عينة مكونة من (24) من المعلمين والمعلمات المتزوجين، ثم تم تطبيق مقياس التوافق الزاوجي من إعداد خليل (رشاد، 2000) المحسوب صدقه، ثم تم استخراج معاملات الارتباط من نتائج المفحوصين على المقياسين باستخدام معامل بيرسون، حيث بلغ معامل الارتباط (0.74)، وهذا يدل على وجود ارتباط إيجابي مقبول لغايات هذه الدراسة.

ثبات مقياس التوافق الزواجي:

تم تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (21) معلما ومعلمة ثم أعيد تطبيقه بعد عشرة أيام على نفس العينة، وقد كان معامل الثبات المستخرج (0.82) كما تم استخدام طريقة حساب معامل الاتساق الداخلي (Cronbach α) للتأكد من الثبات حيث كانت القيم الناتجة لمعامل الاتساق الداخلي (0.79) وهذه القيم مقبولة لغايات هذه الدراسة.

تطبيق وتصحيح وتفسير مقياس التوافق الزواجي:

تم إعداد فقرات المقياس الحالي من (45) فقرة (ملحق رقم 1), وتم تطبيقه على عينة استطلاعية عددها (27)، شملت معلمين ومعلمات من المتزوجين خارج عينة الدراسة، لمعرفة مدى فهم العينة لمفردات المقياس، ثم قام الباحث بصياغة المقياس بصورته المعدلة (ملحق رقم 2).

ويتألف المقياس بصورته النهائية من (25) فقرة، تقع الإجابة عن كل فقـرة في المقياس ضمن سلم مؤلف من خمسة خيارات ، والدرجة الكلية علـى المقيـاس يمكن استخراجها بجمع الدرجات التي تمثل التوافق الزواجي على فقرات المقيـاس وتتراوح الدرجات على المقياس من (25-125), حيث تمثل الدرجـة (25) الحـد الأدنى، في حين تمثل الدرجة (125) الحد الأعلى.

تشير الدرجات العليا التي يحصل عليها المعلمون والمعلمات علـى فقـرات المقياس إلى توافق زواجي مرتفع لديهم، والدرجات الـدنيا إلـى توافـق زواجـي منخفض، ويوضح الجدول رقم (2) توزيع الدرجات على مقياس التوافق الزواجـي حسب درجته:

جدول رقم (2)

توزيع الدرجات على مقياس التوافق الزواجي

الحدود الدنيا والعليا	درجة التوافق
45 – 25	توافق زواجي منخفض
66 – 46	
87 – 67	توافق زواجي متوسط
108 – 88	توافق زواجي مرتفع
125 – 109	

وقد اعتبرت الدرجة (88) فأعلى درجة لاعتبار المعلمين والمعلمات يشعرون بدرجة توافق زواجي مرتفع (عالي). وهم من يحصلون على متوسط أعلى من (3) على نفس المقياس، كما اعتبرت الدرجة (66) فما دون درجة قطع لمن لديهم توافق زواجي منخفض ، في حين أن الدرجات ما بين (67 ـ 87) تمثل من لديهم توافق زواجي متوسط .

مقياس الرضا الوظيفي:

قام الباحث بإعداد مقياس للرضا لوظيفي، وقد تم إعداد فقراته من خلال عدد من الإجراءات تمثلت في مراجعة الأدب النظري المتعلـق بالرضـا عـن العمـل (الوظيفي) وكذلك الدراسات التي أجريت حول موضوع الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى الإطلاع على مجموعة من المقاييس والاستبانات ذات الشبه بالموضوع، ومنها:

أداة قياس الرضا الوظيفي للمساعدة (1998).

استمارة الرضا الوظيفي للسعود (2001).

استمارة الرضا الوظيفي لبني سلامة والجعنيني (2000).

استمارة الرضا الوظيفي للحوامدة والفهداوي (2000).

مقياس الرضا الوظيفي إعداد طناش (1990).

مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين أعداد حكيم (2009).

صدق مقياس الرضا الوظيفي: تم التحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي بالطرق التالية:

1- صدق المحكمين:

تم التأكد من صدق المقياس استنادا إلى آراء المحكمين على أن الفقرات تقيس ما وضعت من أجله، وأن هذه الفقرات كافية لتغطية معظم جوانب الرضا الوظيفي، حيث تم عرض المقياس على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس فـي الجامعـات الحكومية والخاصة في كل من الأردن والسعودية، من تخصصات التربيـة وعلـم النفس، والإرشاد النفسي، وتم الإبقاء على الفقرات التي وافق عليها المحكمون مـن حيث أنها سليمة في لغتها ومنتمية للبعد وملائمتها للبيئة السعودية، والدقة التي تقيس بها ما وضعت لقياسه، وكانت مؤشرات الإبقاء على الفقرات (80%)، وبناء علـى ذلك تم حذف وإضافة وتعديل بعض الفقرات.

2- الصدق التلازمي:

تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (21) معلماً ومعلمة، ثم طبق مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين إعداد حكيم (2009) والمحسوب صـدقه وثباتـه، وتـم

استخراج معاملات الارتباط بين النتائج على المقياسين باستخدام معامل بيرسـون، حيث بلغ معامل الارتباط (0.96)، وهذا يدل على وجود ارتباط مقبول.

ثبات مقياس الرضا الوظيفي:

تم تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من (27) معلما ومعلمة ثم أعيد تطبيقه بعد عشرة أيام على نفس العينة، وقد كان معامل الثبات (0.86) كما تم اسـتخدام طريقـة حساب معامل الاتساق الداخلي للتأكد من الثبات (Cronbach α) حيث كانـت القـيم الناتجة لمعامل الاتساق الداخلي (0.81) وهذه القيم مقبولة لغا يات هذه الدراسة.

تطبيق وتصحيح وتفسير مقياس الرضا الوظيفي:

تم إعداد فقرات المقياس من (44) فقرة (ملحق رقم 3) وتم تطبيقه على عينة استطلاعية عددها (19) من المعلمين والمعلمات، من خارج عينة الدراسة، وذلـك لمعرفة مدى فهم العينة لمفردات المقياس، ثم قام الباحث بصياغة المقياس بصورته المعدلة (ملحق رقم 4).

ويتألف المقياس بصورته النهائية من (35) فقرة، تقع الإجابة عن كل فقـرة في المقياس ضمن سلم مؤلف من خمسة خيارات ، والدرجة الكلية علـى المقيـاس يمكن استخراجها بجمع الدرجات التي تمثل الرضا الوظيفي وتتراوح الدرجات على المقياس من (35-175) حيث تمثل الدرجة (35) أقل درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب، والدرجة (175) أعلى درجة.

وتشير الدرجات العليا التي يحصل عليها المعلمون والمعلمات على المقيـاس إلى درجة رضا وظيفي عالية (مرتفعة) والدرجات الدنيا إلى رضا وظيفي متـدني (منخفض) ويوضح الجدول رقم (3) توزيع الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي.

جدول رقم (3)

توزيع الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي

الحدود الدنيا والعليا	درجة الرضا الوظيفي
35 – 62	رضا وظيفي منخفض (متدني)
63 – 90	
91 – 118	رضا وظيفي متوسط (معتدل)
119 – 146	رضا وظيفي مرتفع (عالي)
147 – 175	

وقد اعتبرت الدرجة (119) فأعلى درجة لاعتبـار المعلمـين والمعلمـات يشعرون بدرجة عالية ومرتفعة من الرضا الوظيفي، وهم من يحصلون على متوسط أعلى من (3) على نفس المقياس، كما اعتبرت الدرجة (90) فما دون درجة قطـع لمن لديهم رضا وظيفي منخفض ، في حين أن الدرجات مـا بـين (91 ـ 118) تمثل من لديهم رضا وظيفي متوسط .

4.3 إجراءات الدراسة:

جاءت خطوات الدراسة كالآتي:

1. بناء المقاييس المستخدمة في الدراسة والتأكد من صـدقها وثباتهـا حـسب الخطوات المحددة سابقا.
2. تم حصر أعداد المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في منطقـة تبـوك المتزوجين وعددهم (4350) معلما ومعلمة.
3. تم الاختيار بطريقة عشوائية ما نسبته 10% من أفـراد مجتمـع الدراسـة السالف ذكره حيث بلغ عدد أفراد العينة (320) معلما ومعلمة، بعد اسـتبعاد الاستبانات غير الصالحة للتحليل بالإضافة للاستبانات غير المستردة.

5.3 التصميم الإحصائي المستخدم:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية للإجابة عن أسئلة الدراسة:

1. لإجابة السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
2. لإجابة السؤال الثالث تم استخدام تحليل التباين الثلاثي واختبار (ت).
3. لإجابة السؤال الرابع تم استخدام تحليل التبـاين الثلاثـي واختبـار شـيفيه للمقارنات البعدية.
4. لإجابة السؤال الخامس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

يتضمن هذا الفصل عرضا مفصلا لنتـائج الدراسـة فـي ضـوء أسـئلتها المطروحة:

1.4 عرض النتائج ومناقشتها

السؤال الأول: ما مستوى التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية؟

للاجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (4) يبين هذه النتائج؟

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء على الفقرات والمقياس ككل لمستوى التوافق الزوجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
1	أفضل القيام بالأعمال بمشاركة شريك حياتي	1	4.40	.850
4	طموحاتي وأهدافي متشابهة مع شريك حياتي	2	4.38	.844
12	أشعر بالسعادة عند قيامي بالمسؤوليات والأدوار في الأسرة	3	4.33	.843
11	أتفق مع شريك حياتي في تعاملنا مع الأقارب	4	4.32	1.059
2	عواطف شريك حياتي نحوي قوية	5	4.24	1.011
23	نعتذر عن الخطأ عند وقوعه	6	4.23	1.041
17	نشعر بالسعادة عند زيارة الأقارب والأصدقاء لنا	7	4.23	1.06
6	أشعر وشريك حياتي بالسعادة بزواجنا	8	4.21	.962
7	يبدي شريك حياتي الاهتمام بي يوميا	9	4.19	1.058
24	يشجعني شريكي على تجاوز عقبات الحياة	10	4.18	1.06848
21	أشعر بالأمان والاستقرار عندما نكون معا	11	4.17	1.13
8	أعتمد على شريك حياتي في حل ما يواجهني من مشكلات	12	4.16	1.027

16	يبدي كل منا رأيه ويعبر عنه بصراحة	13	4.15	1.09
22	لا يسمح كل منا للآهل التدخل في شؤوننا	14	4.14	1.05
19	أفكارنا متقاربة حول تربية الأبناء	15	4.13	1.20
15	ميولي واهتماماتي متشابهة مع شريك حياتي	16	4.12	1.07
9	أتفق مع شريك حياتي في الشؤون المالية	17	4.11	1.02
10	أتفق وشريك حياتي في كيفية قضاء وقت الفراغ	18	4.10	1.146
20	احصل على الحب الذي أريده من شريك حياتي	19	4.09	1.08
13	يتم حل المشاكل بيننا دائما بالتفاهم	20	4.08	1.18
14	أتفق مع شريك حياتي في أساليب التنشئة الأسرية للأبناء	21	4.07	1.169
25	لا أشك في أخلاق شريك حياتي وأثق بة	22	4.05	1.25
18	يجرح شريك حياتي مشاعري أمام الأخرين	23	4.01	1.07
3	أشعر بعدم الرضا من تعامل شريك حياتي مع عائلتي	25	3.86	1.20
5	أواجه صعوبات زوجيه مع شريك حياتي	26	2.93	1.38
	المتوسط الكلي		4.10	

يتضح من الجدول رقم (1) أن مستوى التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بشكل عام مرتفع على المقياس ككل حيث بلغ المتوسط الكلي (4.10) كما يتضح من الجدول أن من أهم فقرات التوافق الزوجي لدى المعلمين هو الفقرة رقم (1) والتي تنص على " افضل القيام بالاعمال بمشاركة شريك حياتي " وبمتوسط بلغ (4.40) ثم الفقرة رقم (4)، والتي تنص على طموحاتي واهدافي متشابهة مع شريك حياتي" وبمتوسط بلغ (4.38)، في حين حصلت الفقرة رقم (5) والتي تنص على " اواجه صعوبات زوجيه مع شريك حياتي " على أدنى متوسط حسابي وبلغ 2.93 ثم الفقرة رقم (3) والتي تنص على "اشعر بعدم الرضا من التعامل شريك حياتي مع عائلتي " وبمتوسط بلغ(3.86)

اتضح من استجابات أفراد الدراسة أن مستوى التوافق الزواجي لديهم مرتفع بشكل عام وعلى المقياس ككل وهذا يتفق مع دراسات كل من (سمور، 1997)،

و(العمودي، 2001)، و(الشهري، 2008)، و(العبدلي، 2008)، حيث أن التوافـق الزواجي ارتبط ارتباطا إيجابيا دالا مع الزواج السعيد لوالدي الزوج، وحل الخلافات بين الزوجين بالنقاش والحوار المتزن، ووجود اتفاق بين الـزوجين حـول تربيـة الأبناء، كما أن متغيرات حل الخلافات بين الزوجين بالحوار، واتفاق الزوجين حول تربية الأبناء، وعمر الزوج عند الزواج، أسهمت في تقسيم معظـم تبـاين التوافـق الزواجي للأزواج، أما بالنسبة للتوافق الزواجي للزوجات فقد أظهـرت النتـائج إن التوافق الزواجي للزوجات ارتبط ارتباطا دالا مع علاقة الزوجة لأهل زوجها، وحل الخلافات بين الزوجين بالنقاش، والاتفاق حول تربية الأبناء، فـي حـين أن هـذا المستوى يختلف عن دراسة (عبدالرزاق، 1998) والذي أشار في نتائج دراسته إلى عدم وجود توافق زواجي خاصة بوجود خلافات زوجية أو معاناة اقتصادية.

ومما يدل على أن مستوى التوافق الزاوجي مرتفع لـدى العينـة، أن أدنـى متوسط حسابي حصلت عليه الفقرات هو "أواجه صعوبات زوجيـة مـع شـريك حياتي" وكذلك "أشعر بعدم الرضا من تعامل شريك حياتي مع عائلتي" في حـين أن باقي الفقرات حصلت على متوسطات حسابية تفوق (4) مما يدل على درجة عاليـة من التوافق الزواجي .

السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسـطات الحـسابية والانحرافـات المعيارية والجدول رقم (5) يبين هذه النتائج؟

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء على الفقرات والمقياس ككل لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية

الرقم	الفقرة	الترتيب	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية
15	أستطيع تحقيق ذاتي من خلال قيامي بعملي	1	4.64	.706
33	أرى أن أساليب الشكر والتقدير مناسبة	2	4.60	.704
22	لا أرغب بترك مهنة التدريس	3	4.55	.798
16	أشعر بعدالة ما احصل عليه من حوافز	4	4.53	.905
26	علاقتي بالرؤساء قائمة على التقدير والاحترام	5	4.52	.742
29	أرى ان راتبي يتوافق مع ما أبذله من جهد	6	4.48	.783
31	يوفر راتبي الرفاهية لأفراد أسرتي	7	4.45	.801
24	تتوفر دورات تدريبية تحقق طموحاتي	8	4.43	1.28
25	فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوفرة	9	4.42	1.03
20	أشعر بالاطمئنان أثناء مزاولتي العمل	10	4.41	.957
17	يوجد وضوح لطبيعة مسؤولياتي في العمل	11	4.40	.982
6	أشعر بالثقة المتبادلة مع زملائي في العمل	12	4.39	.737
21	عملي يناسب ميولي واتجاهاتي	13	4.35	.879
8	أتمتع وزملائي بالحرية والاستقلال في العمل	14	4.33	.873
27	يعمل رؤسائي على حل مشاكلي الخاصة	15	4.31	.885
28	تتلقى مشكلاتي الاهتمام من رؤسائي	16	4.30	.892
11	أشارك زملائي في وضع الخطط والأهداف	17	4.29	.988
2	أتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي	18	4.28	1.156
23	مهنة التدريس تتيح فرص التطوير والابتكار	19	4.27	1.03
35	تقدر الإدارة أدائي المتميز في العمل	20	4.26	.949
30	يستمع رؤسائي إلى اقتراحاتي	21	4.25	.863
7	أشارك زملائي في المناسبات الاجتماعية	22	4.23	.841
34	يوجد تعاون بين المعلمين وإدارة المدرسة	23	4.20	.994
4	أحرص على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بيننا	24	4.12	.871

10	أشارك زملائي في خدمة المجتمع	25	4.11	.957
12	أتعاون مع زملائي في إنجاح العملية التعليمية	26	4.08	1.160
1	أتعاون مع زملائي في العمل	27	4.03	.941
18	أستغل وقتي في العمل الرسمي	28	4.02	.949
32	أتقيد بتوجيهات رؤسائي في العمل	29	4.00	1.075
19	طريقة توزيع العمل مناسبة	30	3.97	1.092
5	أعزز العلاقات الاجتماعية مع زملائي	31	3.96	1.144
14	أشعر بالانجاز عند قيامي بعملي الرسمي	32	3.93	1.04
13	أشعر بعدالة فرص الترقية ومعاييرها	33	3.92	1.12
9	عملي مع زملائي عمل تعاوني	34	3.92	.858
3	أتبادل الود والاحترام مع الزملاء	35	3.19	1.097
المتوسط الكلي			4.23	

يتضح من الجدول رقم (5) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بشكل عام مرتفع على المقياس ككل حيث بلغ المتوسط الكلي (4.23) كما يتضح من الجدول أن من أهم فقرات الرضا الوظيفي لدى المعلمين هو الفقرة رقم (15) والتي تنص على " استطيع تحقيق ذاتي من خلال عملي " وبمتوسط بلغ وبمتوسط بلغ (4.64) ثم الفقرة رقم (33)، والتي تنص على " ارى ان اساليب الشكر والتقدير الادارية مناسبة" وبمتوسط بلغ (4.60)، في حين حصلت الفقرة رقم (3) والتي تنص على " اتبادل الود والاحترام مع الزملاء " على أدنى متوسط حسابي وبلغ 3.19 ثم الفقرة رقم (9) والتي تنص على "عملي مع زملائي عمل تعاوني " وبمتوسط بلغ (3.92).

اتضح من استجابات أفراد الدراسة على الأداة الخاصة بالرضا الوظيفي أن لديهم درجة عالية من الرضا الوظيفي على المقياس ككل، ويمكن أن يكون تأثير الدرجة المرتفعة على التوافق الزواجي أدت إلى درجة عالية من الاستقرار والرضا الوظيفي. وهذه النتيجة اتفقت مع دراسات كل من أونجكسون (Ongkaswan, 1995)، و(آل ناجي، 1993)، والذي أشار إلى وجود فروق دالة إحصائيا في

الرضا عن العمل تعزى لكل من: العمر، سنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسات أشارت إلى وجود رضا وظيفي بشكل منخفض (الرويلي، 2001)، (نجيب، 2002)، وتوصلا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات التعليم العام في البعد الكلي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي، وفي مجال ظروف العمل، وفرص النمو والتقدم الوظيفي، تعزى للمرحلة التعليمية ولصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائي .

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \geq \alpha$ في التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية تعزى لاختلاف النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة؟

للاجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الثلاثي لمعرفة الفروق في التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية تبعا لاختلاف النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة؟

جدول رقم (6)

نتائج تحليل التباين الثلاثي لفحص دلالة الفروق في التوافق الزواجي لدى المعلمين في المدارس الثانوية تبعا لاختلاف النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	2.884	1	2.884	5.798	.017
المستوى التعليمي	1.988	2	.994	1.999	.137
الخبرة	1.022	2	.511	1.027	.359
الخطأ	156.174	314	.497		
الكلي	5557.818	320			

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزوجي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي حيث بلغت قيمة f (5.798) وهي دالة

إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ولتحديد لصالح من كانت الفروق، تم استخدام اختبار(ت) للعينات المستقلة والجدول رقم (7) يوضح هذه النتائج.

جدول رقم(7)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص الفروق في مدى التوافق الزوجي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الذكور	4.171	.057	2.936	.000
الاناث	3.973	.065		

يتضح من نتائج اختبار (ت) فروق ذات دلالة احصائية في التوافق الزوجـي بين الذكور والاناث حيث بلغت قيمة t المحسوبة 2.936 وهي دالة احصائيا وهذا الفرق لصالح الذكور حيث بلغ متوسطهم الحسابي (4.171) في حين بلغ متوسـط الاناث (3.973). كما اتضح من نتائج التحليل عدم وجود فروق دالة إحصائيا تبعا لمتغير المستوى التعليمي حيث كانت عند مستوى دلالة (0.137) وعـدم وجـود فروق دالة إحصائيا تبعا لمتغير الخبرة حيث كانت عند مستوى دلالـة (0.359) . يتضح من استجاباتأفراد الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحـصائية فـي التوافـق الزواجي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الذكور وهـذا يتفـق مـع دراسـة (العمودي، 2001)، و(رشاد، 2000)، حيث بينت نتائج دراستهما وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق الزواجي باختلاف النوع لصالح الذكور، وعـدم وجـود فروق في توكيد الذات باختلاف النوع

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالـة تعـزى للمؤهـل العلمي، واتفقت النتائج مع نتائج دراسة (العمودي، 2001)، والذي بين عدم وجـود فروق في التوافق الزواجي باختلاف المستوى التعليمي.

وهذا يدل على أن التوافق الزواجي هو نفسه يتأثر بعوامل أخـرى قبـل أن يؤثر بدوره على الرضا الـوظيفي كالمـستوى الثقـافي للـزوجين والاقتـصادي والاجتماعي .

السؤال الرابع :هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالـة 0.05≥α في الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية تعـزى لاخـتلاف النـوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة؟

للاجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الثلاثي لمعرفة الفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية تبعا لاختلاف النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة؟

جدول رقم (8)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للفروق في الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية تبعا لاختلاف النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	17.184	1	17.184	24.307	.000
المستوى التعليمي	4.723	2	2.362	3.341	.037
الخبرة	1.186	2	.593	.839	.433
الخطأ	221.978	314			
الكلي	5994.784	320			

يتضح من الجدول رقم (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى المعلمين تبعا لمتغير النوع الاجتماعي حيث بلغت قيمة f (24.307) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05≥α) ويعود الفرق لصالح الاناث حيث بلغ متوسطهن الحسابي (4.48) في حين بلغ متوسط الذكور (3.94).

كما اتضح من النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي تعزى للمستوى التعليمي، ولتحديد لصالح من كانت الفروق، تم استخدام اختبار شفيه للمقارنات البعدية والجدول رقم (9) يبين هذه النتائج :

جدول رقم (9)

نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية للفروق في الرضا الوظيفي تبعا للمستوى التعليمي

المتغير	المتوسط الحسابي	البكالوريوس	الدبلوم العالي	الدراسات العليا
البكالوريوس	4.34			*.3328
الدبلوم العالي	4.35	.0400		*.2928
الدراسات العليا	4.012			

يتضح من الجدول رقم (9) وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين حملة البكالوريوس، والدراسات العليا وهذا الفرق لصالح حملة البكالوريوس حيث كانوا اكثر رضا وظيفي وبمتوسط حسابي بلغت قيمته (4.35) في حين بلغ متوسط الدراسات العليا (4.012).

كما اتضح من النتائج وجود فروق بين حملة الدبلوم العالي والدراسات العليا وهذا الفرق لصالح حملة الدبلوم العالي حيث كانوا اكثر رضا من حملة الدراسـات العليا .

أما بالنسبة لمتغير الخبرة فلم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية حيث بلـغ مستوى الدلالة (433 .) وقد أتضح من استجابات أفراد الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير النوع الاجتماعي وقد اتفقت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من (الشوامرة، 2007)، و(الـشيخ وشـرير، 2005)،

و(العاجز ونشوان ،2004)، و(السعود، 2001)، و(حريم، 2001)، و(عليمات، 1994).

واختلفت مع مجموعة من الدراسات والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع الاجتماعي (مصطفى، 1989)، (مساعدة، 1998)، (سلامة، 2004)، و(حكيم، 2009)،.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير المؤهل العلمي مع دراسة (مصطفى، 1989)، و(آل ناجي، 1993)، و(عليمات، 11994)، و(العاجز ونشوان، 2004)، و(الشيخ وشرير، 2005)، في حين اختلفت مع نتائج دراسة (الشوامرة، 2007) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي وكذلك دراسة (سلامة، 2004).

وفيما يتعلق بالخبرة فقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (عليمات، 1994)، و(حريم، 2001) في حين اختلفت مع نتائج الدراسات التي أشارت إلى عدم وجود أي أثر لسنوات الخبرة على الرضا الوظيفي كدراسة (الشيخ وشرير، 2005)، و(الشوامرة، 2007)، و(العاجز ونشوان، 2004)، و(السعود،2001).

مما سبق يتضح أن الظروف البيئية المحيطة بالفرد والتي منها العلاقات الزوجية والحياة الزوجية بشكل خاص والأسرية بشكل عام تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الأفراد سلبا أو إيجابا، ذكورا أم إناثا، وأشارت النتائج أن حملة الدراسات العليا أكثر رضا وظيفي من غيرهم من حملة البكالوريوس أو الدبلوم العالي علما بأن الجميع يسعى للوصول إلى المراتب العليا والترقيات وتحقيق الذات من خلال أعمالهم.وهذه الفروق سواء للنوع الإجتماعي أو المؤهل العلمي إن وجدت فهي طبيعية حيث لا يخلو أي زواج من أزمات يختل فيها التفاعل الزواجي وتتوتر العلاقة بين الزوجين، وتضطرب حياتهما، وتتأزم أمورهما فالأزمات الخفيفة والمتوسطة وهي شائعة بين الزوجين ، مفيدة في تنمية الزواج وتقوية العلاقة الزوجية واكتساب الخبرات التي تجعل التفاعل إيجابياً وهذا ما بينه (مؤمن، 2004).

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين التوافق الزواجي و الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية ؟

للاجابة على هذا السؤال تم استخدام الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي والجدول رقم (10) يبين هذه النتائج.

جدول رقم (10)

الانحدار المتعدد لفحص العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى دلالة ف
الانحدار	125.333	1	125.333	330.769	.000[a]
الخطأ	120.495	318	.379		
الكلي	245.828	319			

* **ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة** $\alpha \leq 0.05$

قيمة R = .714[a]

قيمة R2=.510

يتبين من معطيات الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية استنادا الى ارتفاع قيمة ف المحسوبة والبالغة 330.769 عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ويتضح من الجدول ان المتغير المستقل يفسر ما مقداره 510. من التباين في المتغير التابع ، مما يدلل على وجود اثر للمتغير المستقل في المتغير التابع وان النموذج ذو صلاحية لاختبار الفرضية. والجدول رقم(11) يبين نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي:

جدول رقم (11)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار اثر التوافق الزواجي على الرضا الوظيفي

المتغير	B	اللخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
التوافق الزواجي	.871	.048	.714	18.187	.000

تشير المعطيات الإحصائية في الجدول استنادا الى قيمة T المحسوبة 3.311 عند مستوى دلالة α≤0.05 ان التوافق الزواجي كانت ذات دلالة احصائية مهمة وقد اسهمت في تفسير قوة التأثير في الرضا الوظيفي ويعزز ذلك قيمة معاملات Beta البالغة 714.

لقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية إيجابيـة، وهـذه نتيجـة منطقية فقد بينت الكثير من الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بمـؤثرات داخليـة وخارجية منها ما يتعلق بالعمل نفسه والحوافز والترقيات والعلاقة مع الزملاء ومع الرؤساء وما إلى ذلك، ومنها ما يتعلق بالظروف البيئية المحيطة بالفرد والتي منهـا الحياة الأسرية وخاصة العلاقة بين الزوجين ومدى تكيفهما أو توافقهما الزواجـي، مما يشعر الفرد بالراحة والاطمئنان، وهذا بدوره يعتبر سببا في شعوره بالرضا في مجالات الحياة الأخرى ومنها المهنية (الرضا الوظيفي) فإن كان التوافق الزواجـي منخفضا، فيؤثر سلبا على أدائه لمهامه، وإن كانت درجة التوافق الزواجي مرتفعـة فهي بالتالي تؤثر إيجابا على أداء العمل وهذا ما أكدته نتائج هذه الدراسة.

وهذا ما بينه (كفافي، 1999م) حيث ذكر أن التوافق الزواجي نمط من التوافقات الاجتماعية التي يهدف من خلالها الفرد لأن يقيم علاقات منـسجمة مـع الـشريك الآخر، فيجد كلاهما ما يشبع حاجاته، مما يؤدي لحدوث حالة من الرضا عن ذلـك الزواج تسمى الرضا الزواجي، ومما يدل على العلاقـة الإيجابيـة بـين التوافـق الزواجي والرضا الوظيفي إتفاق نتائج الدراسة مـع مـا ذكـره (علـي، 2008)

لمجموعة من المظاهر والعلامات الدالة على حدوث التوافق الزواجـي كالتعـاون والتواضع بين الزوجين في أداء الأدوار، والشعور بالسعادة والرضا عـن الحيـاة والراحة النفسية والسلوك الاجتماعي المقبول، وحصول كل مـن الـزوجين علـى مطالبه وأهدافه، مما يعني اتفاق السلوكيات مع التوقعات،وعلاقـة ذلـك بالرضـا الوظيفي بالإضافة إلى النجاح والكفاءة في العمل، حيث أن التوافق الزواجي للفرد قد يزيد استقرار الفرد العامل بعمله.

2.4 توصيات الدراسة:

من خلال نتائج الدراسة يتوصل الباحث إلى التوصيات التالية:

1 إجراء دراسات تتناول كل من التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي علـى مناطق أخرى في المملكة ، وإجراء دراسات تتناول مراحل تعليمية غير الثانوية لبيان العلاقة بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي للمعلمين.

2 تناول متغيرات أخرى في التوافق الزواجي كالمستوى الاقتصادي والاجتمـاعي والثقافي للزوجين وعلاقتهما بالتوافق الزواجي وبالتالي بالرضا الوظيفي.

3 أجراء دراسات تتناول التوافق الأسري لدى اللأسرة يشكل عام وعلاقته بالرضا الوظيفي .

المراجع

أ- المراجع العربية.

أبو أسعد، أحمد. (2005). **أثر التكيف الزواجي في التكيف النفسي وتلبية الحاجات النفسية الأساسية لدى الأبناء**، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

أبو أسعد، أحمد. (2009). **دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربوية**، ديبونو للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

أبو العينين، عطيات فتحي. (1999). ديناميات الاختيار الزواجي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية، **مجلة علم النفس**، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 50 (13)، 176-182.

أبو شيخة، نادر أحمد. (1998). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، **المجلة العربية للإدارة**، الرياض ، 6 (1).

أبو غزالة، سميرة علي. (2008). فاعلية الإرشاد بالواقع في تحسين التوافق الزواجي بين الزوجين، **مجلة دراسات نفسية**، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، 18 (2)،333 ـ 370 .

أسعد، محمد محسن علي، ورسلان، نبيل، (1982). **الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية**، جدة، مركز البحوث والتنمية، جامعة الملك عبدالعزيز.

آل ناجي، محمد عبدا . (1993). تطبيق نظرية هيرزبرج لقياس الرضا عن العمل في التعليم الثانوي لمنطقة الأحساء، السعودية، **مجلة الإدارة العامة**، 39 (80)، 7 ـ 42 .

باصويل، أمل أحمد عبدا . (2008). **التوافق الزواجي وعلاقته بالإشباع المتوقع والفعلي للحاجات العاطفية المتبادلة بين الزوجين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية، الرياض، السعودية.

ابن مانع، سعيد بن علي (1999)، **الأسرة كيفية دراستها وحل مشاكلها**، مكة المكرمة، مطابع الصفا.

بني سلامة، امتياز، والجعنيني، نعيم. (2000). الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء، **دراسات العلوم التربوية**، الجامعة الأردنية، 27 (2)، 437-455.

توفيق، سميحة كرم. (1996). **مدخل إلى العلاقات الأسرية**، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

التويجري، محمد إبراهيم. (1988). المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات، دراسة ميدانية مقارنة، **المجلة العربية للإدارة**، 12 (3)، 31 ـ 59 .

جابر، عبدالحميد جابر، وكفافي، علاء الدين. (1990). **معجم علم النفس والطب النفسي**، الجزء 3، القاهرة، دار النهضة العربية.

الحراملة، أحند عبد الرحمن علي،(2007) **علاقة مفهوم الذات وبعض التغيرات الديمغرافية بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان,

حريم، حسين. (2001). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الخاصة في الأردن، **المجلة الأردنية للعلوم التربوية**، 4 (5)، 141-199.

حسن، محمد عبدالغني. (2002). **مهارات إدارة السلوك الإنساني، متطلبات التحديث المستمر للسلوك**، (ط2)، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.

حكيم، عبدالحميد بن عبدالمجيد. (2009). **الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين**، الكلية الجامعية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الحمد، باسل سليم محمود. (2003). **الرضا الزواجي وإستراتيجيات حل الصراع لدى عينة من الأزواج الأردنيين وتأثرهم بعمر الزواج والمستوى**

التعليمي للزوجين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، الجامعة الأردنية.

الحنطي، نوال عبدا . (1999). **مشكلات التوافق الزواجي لدى الأسرة السعودية،** رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود.

الحوامدة، نضال، والفهداوي، فهمي. (2002). أثر فضيلة التقوى في الأداء والرضا الوظيفي: دراسة ميدانية لاتجاهات بعض الموظفين الحكوميين، **مجلة مؤتة البحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية،** جامعة مؤتة، 17 (2)، 165-200.

الخشاب، سامية. (1987). **النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة،** القاهرة: دار المعارف.

درة، عبدالباري، والصباغ، زهير. (1986). **إدارة القوى البشرية،** دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

رشاد، محمد عاطف. (2000). الخصال الشخصية والتنبؤ بالتوافق الزواجي لدى الشباب، **مجلة دراسات نفسية،** 10 (3)، 398-443.

رشاد، منى عبدالحميد. (1994). **صورة الرجل كسلطة وعلاقتها بالتوافق الزواجي،** رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس.

الرويلي، نواف بن عبدا . (2001). **الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية)،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية التربية، السعودية.

سامي، هاشم محمد. (1990). دراسة لبعض العوامل المحددة لأسلوب اتخاذ القرار الأسري، **مجلة كلية التربية،** جامعة الزقازيق، 11 (5)، 265-312.

السعود، راتب. (2001). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية، **مجلة أبحاث اليرموك،** 17 (3)، 36-57.

سلامة، انتصار(2004) **مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

سمور، قاسم. (1997). دراسة تنبؤية لقياس التوافق الزواجي في ضوء عدد مـن المتغيرات، **مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعيـة،** 13(2).

سيد، محمد عبدالرحمن. (1998). **دراسات في الصحة النفسية "التوافق الزواجـي –فعالية الذات- الاضطرابات النفسية والسلوكية"**، الجـزء 1، دار قبـاء، القاهرة.

شمسان، أحمد محمد صالح. (2001). أثر الرضا الوظيفي على كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بالتطبيق على جامعة صنعاء، **مركز دراسات واستـشارات الإدارة العامة**.

الشهري، وليد بن محمد. (2009). **التوافق الزواجـي وعلاقتـه بـبعض سـمات الشخصية لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمحافظـة جـدة،** رسـالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة.

الشوامرة، محمد خليل عيسى. (2007). **مستوى الرضـا المهنـي لـدى معلمـي ومعلمات المدارس الخاصة في مدار نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس المفتوحة.

الشيخ خليل، جواد محمد، وشرير، عزيزة. (2008). الرضا الـوظيفي وعلاقتـه ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين، **مجلة الجامعـة الإسـلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية،** 16 (1)، 683-711.

الشيخ، سوسن سالم. (1997). دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نمـوذج مقترح" **المجلة العربية بكلية التجارة، فرع جامعة الأزهر للبنات،**13(11)

الشيدي، محمد بن خميس بن سالم. (2001). **أثر الحوافز على الرضـا الـوظيفي، دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمـان،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

الصمادي، أحمد عبد المجيد، والطاهات، لينا فالح. (2005). التوافق الزواجي مـن وجهة نظر النساء العاملات في ضوء بعض المتغيرات، **مجلـة شـؤون اجتماعية،** 85 (22)، القاهرة.

ظاظا، عماد خالد. (1992). **الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في الأردن،** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

العاجز، فؤاد ونشوان، جميل. (2004). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء العاملين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، **بحث مقدم إلـى المـؤتمر التربـوي الأول،** كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

العامر، عثمان بن صالح. (2000). معوقات التوافق بين الزوجين في ظل التحديات الثقافية المعاصرة للأسرة المسلمة، **مجلة كلية التربية،** جامعة الإمـارات، 17، 25-71.

عبدالخالق، ناصف. (1986). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، **المجلـة العربية للإدارة،** 6 (1)، 97 ـ 124 .

عبدالرزاق، عماد علي. (1998). المساندة الاجتماعية كتغير وسيط في العلاقة بين المعاناة الاقتصادية والخلافات الزوجية، **مجلة دراسـات نفـسية،** 7 (1)، 13-39.

العبدلي، سعد بن حامد آل يحيى. (2008). **الذكاء الانفعالي وعلاقتـه بكـل مـن فاعلية الذات والتوافق الزواجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين بمدينة مكة المكرمـة،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعـة أم القـرى، كليـة التربية، مكة المكرمة، السعودية.

العبود، أحمد علي. (1993). **مدى رضـا المـشرفين التربـويين عـن الحـوافز المتضمنة في نظام الخدمة المدنية في الأردن،** رسـالة ماجـستير غيـر منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

عثمان، فاروق السيد، ورزق، محمد عبدالسميع. (2002). **مقياس الذكاء الانفعالي، مفهومه وقياسه،** القاهرة، دار الفكر العربي.

العدل، عادل. (2001). تحليل المسار للعلاقات بين القدرة على حـل المـشكلات الاجتماعية وكل من فعالية الذات والاتجاه نحو المخـاطرة، **مجلـة كليـة التربية،** جامعة عين شمس، 25 (1).

العطوي، محمد إبراهيم. (2004). **أثر ضغوط العمل في الرضـا الـوظيفي لـدى القيادات الإدارية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني فـي المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منـشورة، قـسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

علي، حسام محمود زكي. (2008). **الإنهاك النفسي وعلاقته بـالتوافق الزواجـي وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من معلمـي الفئـات الخاصـة بمحافظة المنيا**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنيا، مصر.

عليمات، محمد. (1994). الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، **أبحاث اليرموك**، 10 (1).

العمودي، ياسر بن محمد بن عبدا . (2001). **التوافق الزاوجي وعلاقته بتوكيـد الذات وارتباطه ببعض المتغيرات**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، السعودية.

العنزي، فرحان بن سالم بن ربيع. (2009). **دور أساليب التفكير ومعايير اختيـار الشريك وبعض المتغيرات الديمغرافية فـي تحقيـق مـستوى التوافـق الزواجي لدى عينة من المجتمع السعودي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، السعودية.

العيسوي، عبدالرحمن محمد. (2003). **سيكولوجية الطفولة والمراهقـة "الأسـرة دورها في حل مشكلات الطفل**". (ط1)، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.

فرج، طريف شوقي، وعبدا ، محمد. (1999). توكيد الذات والتوافق الزواجـي، 67، **المجلة العربية للعلوم الإنسانية**، جامعة الكويت.

الفهداوي، فهمي. (2003). دور إدارة العلاقات التنظيمية في تحديد مستوى الرضا الوظيفي، **مؤتة للبحوث والدراسات**، جامعة مؤتة، 18 (4)، 58-74.

فهمي، فاطمة محمد. (2005). **التوافق الزواجي للكفيف وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعـة عين شمس.

كتابي، محمد عزت. (2005). تسلط الزوج وأثره في التوافق الزواجـي دراسـة ميدانية في مدينة دمشق، **مجلة اتحاد الجامعات العربيـة للتربيـة وعلـم النفس**، كلية التربية، جامعة دمشق، 3 (2)، 136-139.

كفافي، علاء الدين. (1997). **الصحة النفسية**، دار هجر للطباعة والنشر، القاهرة.

كفافي، علاء الدين. (1999). **الإرشاد والعلاج النفسي الأسري "المنظور النـسقي الاتصالي"**، القاهرة، دار الفكر العربي.

كمال، إبراهيم مرسي. (1998). **العلاقة الزوجية والصحة النفسية فـي الإسـلام وعلم النفس**، (ط2)، مصر، دار النشر للجامعات.

مؤمن، دالية. (2004). **الأسرة والعلاج الأسري**، دار السحاب للنـشر والتوزيـع، القاهرة.

مبيضين، مأمون. (2000). **التفاهم في الحياة الزوجية**، المكتب الإسلامية للطباعة والنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

مختار، وفيق صفوت. (2003). **المدرسة والمجتمع والتوافـق النفـسي للطفـل**، القاهرة، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع.

مدبولي، حنان ثابت. (2002). **التوافق الزواجي بين الوالدين كما يدركه الأبنـاء وعلاقته ببعض السمات الشخصية لديهم**، رسالة دكتوراه غير منـشورة، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس.

مرسي، صفاء إسماعيل، والطاهر، محمود. (2005). منبئات التوافق الزواجي لدى عينة من الأزواج والزوجات المصريين، **مجلة دراسات نفـسية**، رابطـة الأخصائيين النفسيين المصرية، 15(4).

مرسي، صفاء، والصبوة، محمود. (2004). علاقة الاختلال الزواجي بكـل مـن التعاطف بين الزوجين والإدراك الإيجابي لشريك الحياة، **مجلـة دراسـات عربية في علم النفس**، 3 (2)، 31-58.

مساعدة، عبدالحميد. (1998). الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة اليرموك، **مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، 13 (6)، 93-115.

المشعان، عويد سلطان. (1993). مصادر الضغوط في العمل، دراسة مقارنة بـين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، **مجلـة جامعـة الملك سعود، العلوم الإدارية**، 13، 67-112.

مصطفى، صلاح عبدالحميد. (1989). الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة، **مجلة التربية الجديدة**، 16 (7)،183 ـ 218.

المطوع، جاسم. (2004). أساليب الزوجين في اتخاذ القرارات الأسرية في ضـوء التوافق (بين الزوجين)، **المجلة العربية**، 329 (29)، 47-69.

موسى، رشاد علي، ومديحة الدسوقي وأميرة عباس. (2003). **علم نفس المـرأة**، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

ناصر، عائشة أحمد. (2007). **فاعلية برنامج إرشادي لتحسين بعض المتغيـرات الشخصية لكلا الزوجين وتأثيره على التوافق النفـسي للأبنـاء**، رسـالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

هاشم، سامي محمد موسى. (2000). دراسة لبعض المتغيرات المحـددة للتوافـق الزواجي، المؤتمر الدولي السابع لمركز الإرشاد النفـسي، **مجلـة مركـز الإرشاد النفسي**، جامعة عين شمس (5-7) نوفمبر.

هالة، عبدالمؤمن. (1990). الإدراك المتبادل بين الزوجين وعلاقته بفـارق الـسن بينهما، دراسة استطلاعية، **مجلة علم النفس**، الهيئـة المـصرية العامـة للكتاب، 5 (4)، 170-177.

ب- المراجع الأجنبية.

Ayhan, D & Hural, F. (1999). Lone Liress and Marital Adjustment of Turkish Couples. **The Journal of Psychology**, 133 (2). 230-240.

Issac, R, and Saha, A (2000), A. sex roles & Martial Indian couples International **Journal of Social Psychiatry** ,(2) 129-141.

Blum, Jeffrey. S, & Mehrabian Albort. (1999). Personality and Temperament Correlates of Martial Satisfaction. **Journal of Personality**. (67), 93-125.

Bruhn, J. (1989). Job Stress an Opportunity of Professional Growth. **The Center Development Quarterly**, 37 (4), 306-317.

Byors, L. L. & W. Rue. (1997). **Personnel Management Concepts and Applications, Philadelphia**: W.B. Sanndens.

Liacqu,J.A & Schumacher, Ph (1995) Factor Contributing to job **Satisfaction in higher Education**,Vol,116 ,Issue 10

Darya, D. & Dawn, M. (2007). Examining the Process by Which Martial Adjustment Affects Martial Warmth: The Role of Co-**Psychology**, 21 (2), 288-296.

Dramsted, Styrkan, A (2004). **Job Satisfaction of Faculty at Kenyata University, Nairobi** parenting Support as a Mediation**. Journal of Family, Kenya**. Dissertation abstract International, University of North Texas.

Dowrkin, A. Saha, L, Hill, A (2003). Teacher Burnout and Perceptions of a Democratic School Environment. **International Education Journal**, 4 (2), 108-120.

Erickson, R; Nichol, L; Ritter, C, (2000). Family Influences on Absenteeism: Testing n Expanded Process Model. **Journal Of Vocational Behavior**. 57, 246-272.

Frank. D. F & Lori, N. O. (1995). Understanding Marriage and Martial Distress: Do Milliseconds Matter. **Journal of Family Psychology**, 9 (1), 24-27.

Genzel, Mary. C. (1998). **Job Satisfaction of the Nursing Staff Development Educator**, Dyouville College (0940) Degree Ms. 98.

Goodwin, R. & Cramer, D. (2000). Marriage and Social Support in a British-Asian Community. **Journal of Community and Applied Social Psychology**, 10, 49-62.

Halford, W. K. M & Haward. J (1997). **Clinical Handbook of Marriage and Couples Interventions**. U.S.A.

Kaslow, Florence, & Robison, James. A. (1996). Long-Term Satisfying Marriage: Perceptions of Contributing Factors, **The American Journal of Family Therapy**, (24), 2, 153-168.

Liacqu, J. A & Schumacher, Ph, (1995). **Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education**. 1. 116.

Nicole, A. R. & Robert, W.L (2001). The Remains of the Workday; Impact of Job Stress and Exhaustion on Martial Interaction in Police Couples, **Journal of Marriage and Family**, 63: 1052-1067.

Ongkasuwan, J. (1995). **Job Satisfaction Among Teacher in Private Schools in Bangkok, Thailand**, Illinois State University (0092) December. 238.

Rathus, S. A & Nevid V. S. (1999). **Adjustment and Growth, The Challenges of Life**. U.S.A. Harcourt Brace College Publisher's.

Robbins, Steph. P. (2001). **Organizational Behavior**, 9ED New Jersey, Prentice-Hall International. Inc.

Sresanga, Karim (2005). **Job Satisfaction of University Academics; Perspectives From Uganda**, Higher Education, (50), (1).

Shing-Kal, Y. Alice, C. Salina, P. Peter, L. Catherina, T. Daniel, S. Tony, C. (2003). The Impact of Urodynamic Stress in Continence and Detrusror Over Activity on Martial Relationship and Sexual Function, **American Journal of Obstetrics and Gynecology**, 188 (5), 1244-1248.

Sinha, S.P. & Mukerjee, N. (1990). Martial Adjustment and Space Orientation, **The Journal of Social Psychology**. (130). (5), 633-639. 1 Chart.

Wang, L. & Grane, D. R. (2001). The Relationship Between Martial Satisfaction, Martial Stability, Nuclear Family Triangulation, and Childhood Depression, **The American Journal of Family Therapy**, (29), 337-347.

Williams, C. C. (2007). **The Relationship Between Professional Burnout and Martial Satisfaction**. Ph. D. of Philosophy, Capella University, U.S.A.

الملحق (أ)

مقياس التوافق الزواجي الصورة الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة
كلية العلوم التربوية
قسم الارشاد النفسي والتربية الخاصة

الاستاذ الدكتور / الدكتورة ....الاكرم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

سيقوم الباحث باجراء دراسة بعنوان "التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية" وذلك استكمالآ لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الارشاد النفسي والتربوي من قسم الارشاد النفسي والتربية الخاصة بجامعة مؤتة .

ومن المقاييس التي تستند إليها الدراسة : مقياس التوافق الزواجي .

وقد حرص الباحث ان يسترشد بارائكم , وقد تم اختياركم كعضو للتحكيم ,واعتماد فقرات هذه الإستبانة ,نظرآ لما عرف عنكم من الخبرة والدراية والأختصاص .
يرجى التكرم بقراءة الفقرات , وابداء الرأي والملاحظات حول صحة هذه الفقرات وسلامة لغتها,ومناسبتها لقياس الغرض الذي وضعت من اجله ,ومناسبة كل فقرة للمجال الذي وضعت فيه,واضافة اي فقرات ترونها مناسبة او حذف او تعديل لهذه الفقرات , علمآ بأن اهتمامكم بتقييم الفقرات سيكون له بالغ الأثر في اخراج المقياس بالشكل المناسب .

وتفضلوا بقبول فائق الآحترام والتقدير

الباحث

فهد هويمل البلوي

الرقم	الفقرة	ملائمة الفقرة		صلاحية الفقرة لغوياً		التعديل المقترح
		ملائمة	غير ملائمة	صالحة	غير صالحة	
25	يشعر كل منا بالصحة النفسية عندما نكون معاً					
26	لا يسمح كل منا للآهل التدخل في شؤوننا					
27	نعتذر عن الخطأ عند وقوعه					
28	تشعر بالأستمتاع عند الحديث مع بعضنا البعض					
1	أفضل القيام بالأعمال بمشاركة شريك حياتي					
29	يشجعني على تجاوز عقبات الحياة					
2	أرى ان عواطف شريك حياتي نحوي قوية					
30	لا أشك في أخلاق شريك حياتي وأثق به					
3	أتفق وشريك حياتي على اختيار الأصدقاء					
31	لايجرح شريك حياتي مشاعري أمام الأبناء					
4	أشعر بالرضا من تعامل شريك حياتي مع عائلتي					
32	لايجرح شريك حياتي مشاعري أمام الأقارب					
5	طموحاتي وأهدافي متشابهة مع شريك حياتي					
33	لا يجرح شريك حياتي مشاعري أمام الأصدقاء					
6	لا أواجه أية صعوبات زواجية					
34	ميول واهتمامات شريك حياتيمتشابهة لميولي					
7	نشعر أنا وشريك حياتي بالسعادة بزواجنا					
35	أعتمد على شريك حياتي في مواجهة المشكلات					
8	يبدي شريك حياتي الاهتمام بي يوميا					
9	الثقة متبادلة بيننا					
10	أتفق مع شريك حياتي في الشؤون المالية					
11	أتفق وشريك حياتي في كيفية قضاء وقت الفراغ					
12	هناك توافق جنسي بيننا					
13	أتفق مع شريك حياتي في تعاملنا مع الآقارب					
14	نشعر بالسعادة في تعاملنا مع المسؤوليات والآدوار					
15	يتم حل المشاكل بيننا ان وجدت بالتفاهم					
16	أعتبر ان حياتي الزوجية ناجحة					
17	تفق في اساليب التنشئة الآسرية للأبناء					
18	أفكارنا متقاربة حول تربية الآبناء					
19	يبدي كل منا رأبه ويعبر عنه بصراحة					
20	نشعر بالسعادة عند زيارة الآقارب لنا					
21	نشعر بالسعادة عند زيارة الآصدقاء لنا					
22	نتفق في وجهات نظرنا حول الآمور المالية					
23	احصل على الجب الذي اريده من شريك حياتي					
24	لا نفكر في انهاء علاقتنا الزوجية					

الملحق(ب)

مقياس التوافق الزواجي الصورة النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة
كلية العلوم التربرية
قسم الأرشاد النفسي والتربية الخاصة

اختي المعلمة
اخي المعلم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

سيقوم الباحث باجراء دراسة بعنوان "التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية"وذلك استكمالآ للحصول على درجة الماجستير في الأرشاد النفسي والتربوي من قسم الأرشاد النفسي والتربية الخاصة بجامعة مؤتة .
يسعدني ان اضع بين ايديكم استبانة استطلاعية تهدف الى التعرف على العلاقة ما بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي , املآ التكرم بتعبئة المعلومات الواردة في هذه الآستبانة دون ذكر الأسم مع التأكيد بأن جميع المعلومات التي سترد في هذه الأداة لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي .
راجيآ قراءة كل فقرة بعناية جيدة والتعبير عن رأيكم بصراحة بوضع اشارة (×)في المربع المناسب وفق الدرجات التالية :

دائماَ	غالباً	أحياناً	قليلاً	نادراً

شاكرآ لكم تعاونكم واملآ تقديم استجابات صادقة وموضوعية تتفق وممارساتكم الحياتية .

الباحث
فهد هويمل البلوي

اولآ : البيانات الشخصية :
النوع الآجتماعي : ( ) ذكر ( ) انثى

المؤهل العلمي : ( ) دبلوم
( ) بكالوريوس
( )دراسات عليا

الخبرة : ( ) 5 سنوات فأقل
( ) 6 – 10 سنوات
( ) 11 سنة فأكثر

الرقم	الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	قليلا	نادرا
1	أفضل القيام بالأعمال بمشاركة شريك حياتي					
2	عواطف شريك حياتي نحوي قوية					
3	أشعر بعدم ا لرضا من تعامل شريك حياتي مع عائلتي					
4	طموحاتي وأهدافي متشابهة مع شريك حياتي					
5	أواجه صعوبات زوجيه مع شريك حياتي					
6	أشعر وشريك حياتي بالسعادة بزواجنا					
7	يبدي شريك حياتي الاهتمام بي يوميا					
8	أعتمد على شريك حياتي في حل ما يواجهني من مشكلات					
9	أتفق مع شريك حياتي في الشؤون المالية					
10	أتفق وشريك حياتي في كيفية قضاء وقت الفراغ					
11	أتفق مع شريك حياتي في تعاملنا مع الأقارب					
12	أشعر بالسعادة عند قيامي بالمسؤوليات والأدوار في الأسرة					
13	يتم حل المشاكل بيننا دائما بالتفاهم					
14	أتفق مع شريك حياتي في أساليب التنشئة الأسرية للأبناء					
15	ميولي واهتماماتي متشابهة مع شريك حياتي					
16	يبدي كل منا رأيه ويعبر عنه بصراحة					
17	نشعر بالسعادة عند زيارة الأقارب والأصدقاء لنا					
18	يجرح شريك حياتي مشاعري أمام ألآخرين					
19	أفكارنا متقاربة حول تربية الأبناء					
20	احصل على الحب الذي أريده من شريك حياتي					
21	أشعر بالأمان والاستقرار عندما نكون معا					
22	لا يسمح كل منا للآهل التدخل في شؤوننا					
23	نعتذر عن الخطأ عند وقوعه					
24	يشجعني شريكي على تجاوز عقبات الحياة					
25	لا أشك في أخلاق شريك حياتي وأثق بة					

الملحق (ج)

مقياس الرضا الوظيفي الصورة الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة
كلية العلوم التربوية
قسم الارشاد النفسي والتربية الخاصة

الاستاذ الدكتور / الدكنورة ....الاكرم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

سيقوم الباحث باجراء دراسة بعنوان "التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية" وذلك استكمالآ لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الارشاد النفسي والتربوي من قسم الارشاد النفسي والتربية الخاصة بجامعة مؤتة .

ومن المقاييس التي تستند إليها الدراسة : مقياس الرضا الوظيفي .

وقد حرص الباحث ان يسترشد بارائكم , وقد تم اختياركم كعضو للتحكيم ,واعتماد فقرات هذه الإستبانة ,نظرآ لما عرف عنكم من الخبرة والدراية والأختصاص .
يرجى التكرم بقراءة الفقرات , وابداء الرأي والملاحظات حول صحة هذه الفقرات وسلامة لغتها,ومناسبتها لقياس الغرض الذي وضعت من اجله ,ومناسبة كل فقرة للمجال الذي وضعت فيه,واضافة اي فقرات ترونها مناسبة او حذف او تعديل لهذه الفقرات , علمآ بأن اهتمامكم بتقييم الفقرات سيكون له بالغ الأثر في اخراج المقياس بالشكل المناسب .

وتفضلوا بقبول فائق الآحترام والتقدير

الباحث

فهد هويمل البلوي

الرقم	الفقرة	ملائمة الفقرة		صلاحية الفقرة لغوياً		التعديل المقترح
		ملائمة	غير ملائمة	صالحة	غير صالحة	
البعد آول : العلاقات مع الزملاء						
1	أتعاون مع زملائي					
2	تنادل الخبرات والمعلومات مع الزملاء					
3	تبادل الود والآحترامع الزملاء					
4	نحرص فلى تنمية الآنشطة الآجتماعية فيما بيننا					
5	تعزز العلاقات الآجتماعية بيني وبين زملائي					
6	أشعر بالثقة بزملائي في العمل					
7	أشارك زملائي في المناسبات الآجتماعية					
8	أتمتع وزملائي بالحرية والآستقلال في العمل					
9	عملي مع زملائي عمل فريقي					
10	أشارك زملائي في خدمة المجتمع					
11	أشارك زملائي في وضع تاخطط والآهداف					
12	أتعاون مع زملائي في انجاح العملية التعليمية					
البعد الثاني : ظروف العمل						
1	ملائمة مواعيد الحصص لي					
2	توافر خدمات السكرتارية زالطباعة والتصوير					
3	موظوعية الزملاء في العمل					
4	توافر وسائل التدريس اللازمة					
5	الشفافية والوضوح بمسؤلياتي في العمل					
6	أستغل وقتي في العمل الرسمي					
7	طريقة توزيع العمل مناسبة					
8	أشعر بالآطمئنان أثناء مزاولتي العمل					
9	عملي يناسب ميولي واتجاهاتي					
10	لا أرغب بترك مهنة التدريس					
11	مهنة التدريس تتيح فرص التطوير والآبتكار					

12	**توافر دورات تدريبية تحقق طموحاتي**					
البعد الثالث : العلاقات مع الرؤساء						
1	**يتفهم رؤسائي ظروفي الخاصة**					
2	**علاقتي بالرؤساء قائمة على التقدير والآحترام**					
3	**يعمل رؤسائي على حل مشاكلي الخاصة**					
4	**تتلقى مشكلاتي الآهتمام من رؤسائي**					
5	**التعليمات الصادرة من الآدارة واضحة**					
6	**يسنمع الؤساء الى اقتراحاتي**					
7	**أقوم بالآطلاع على كل ما يصدر من تعليمات**					
8	**أتقيد بتوجيهات رؤسائي في العمل**					
9	**أساليب الشكر والتقدير من الرؤساء في العمل**					
10	**يوجد تعاون بين المعلمين وادارة المدرسة**					
البعد الرابع : االحوافز						
1	**تقدير الآدارة للأداء المتميز في العمل**					
2	**عدالة فرص الترقية ومعاييرها**					
3	**قيامي بالعمل يحقق الشعور بالأنجاز**					
4	**فرص الترقية متاحة في عملي ومتوافرة**					
5	**فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوافرة**					
6	**أشعر بعدالة ما احصل عليه من مكافأت وحوافز**					
7	**استطيع تحقيق ذاتي من خلال عملي**					
8	**يتوافق راتني مع جهدي المبذول في العمل**					
9	**يوفر راتبي الرفاهية في المعيشة**					
10	**يتناسب راتبي مع رواتب زملائي في العمل**					

الملحق (د)

مقياس الرضا الوظيفي الصورة النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة
كلية العلوم التربرية
قسم الأرشاد النفسي والتربية الخاصة

اختي المعلمة
اخي المعلم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

سيقوم الباحث باجراء دراسة بعنوان "التوافق الزواجي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية"وذلك استكمالآ للحصول على درجة الماجستير في الأرشاد النفسي والتربوي من قسم الأرشاد النفسي والتربية الخاصة بجامعة مؤتة .

يسعدني ان اضع بين ايديكم استبانة استطلاعية تهدف الى التعرف على العلاقة ما بين التوافق الزواجي والرضا الوظيفي , املآ التكرم بتعبئة المعلومات الواردة في هذه الآستبانة دون ذكر الأسم مع التأكيد بأن جميع المعلومات التي سترد في هذه الأداة لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي .

راجيآ قراءة كل فقرة بعناية جيدة والتعبير عن رأيكم بصراحة بوضع اشارة (×)في المربع المناسب وفق الدرجات التالية :

بدرجة كبيرة جدآ	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدآ

شاكرآ لكم تعاونكم واملآ تقديم استجابات صادقة وموضوعية تتفق وممارساتكم الحياتية .

الباحث
فهد هويمل البلوي

اولآ : البيانات الشخصية :

النوع الآجتماعي : ( ) ذكر ( ) انثى

المؤهل العلمي : ( ) دبلوم
( ) بكالوريوس
( )دراسات عليا

الخبرة : ( ) 5 سنوات فأقل
( ) 6 – 10 سنوات
( ) 11 سنة فأكثر

الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	أتعاون مع زملائي في العمل					
2	أتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي					
3	أتبادل الود والاحترام مع الزملاء					
4	أحرص على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بيننا					
5	أعزز العلاقات الاجتماعية مع زملائي					
6	أشعر بالثقة المتبادلة مع زملائي في العمل					
7	أشارك زملائي في المناسبات الاجتماعية					
8	أتمتع وزملائي بالحرية والاستقلال في العمل					
9	عملي مع زملائي عمل تعاوني					
10	أشارك زملائي في خدمة المجتمع					
11	أشارك زملائي في وضع الخطط والأهداف					
12	أتعاون مع زملائي في إنجاح العملية التعليمية					
13	أشعر بعدالة فرص الترقية ومعاييرها					
14	أشعر بالانجاز عند قيامي بعملي الرسمي					
15	أستطيع تحقيق ذاتي من خلال قيامي بعملي					
16	أشعر بعدالة ما احصل عليه من حوافز					
17	يوجد وضوح لطبيعة مسؤولياتي في العمل					
18	أستغل وقتي في العمل الرسمي					
19	طريقة توزيع العمل مناسبة					
20	أشعر بالاطمئنان أثناء مزاولتي العمل					
21	عملي يناسب ميولي واتجاهاتي					
22	لا أرغب بترك مهنة التدريس					
23	مهنة التدريس تتيح فرص التطوير والابتكار					
24	تتوفر دورات تدريبية تحقق طموحاتي					
25	فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي متوفرة					
26	علاقتي بالرؤساء قائمة على التقدير والاحترام					
27	يعمل رؤسائي على حل مشاكلي الخاصة					
28	تتلقى مشكلاتي الاهتمام من رؤسائي					
29	أرى ان راتبي يتوافق مع ما أبذله من جهد					
30	يستمع رؤسائي إلى اقتراحاتي					
31	يوفر راتبي الرفاهية لأفراد أسرتي					
32	أتقيد بتوجيهات رؤسائي في العمل					
33	أرى أن أساليب الشكر والتقدير الإدارية مناسبة					
34	يوجد تعاون بين المعلمين وإدارة المدرسة					
35	تقدر الإدارة أدائي المتميز في العمل					